

A Penha Vai Valer

Guia prático
para bares e
restaurantes



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás



Coordenadoria Estadual da Mulher em
Situação de Violência Doméstica e Familiar
do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

abrasel
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA
DE BARES E RESTAURANTES

Sindibares GO
Goiânia
Sindicato do Sistema Comércio

REALIZAÇÃO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de
Violência Doméstica e Familiar

COMPOSIÇÃO ADMINISTRATIVA DO TJGO

Presidente

Desembargador CARLOS ALBERTO FRANÇA

Vice-Presidente

Desembargador ZACARIAS NEVES COELHO

Corregedor-Geral da Justiça

Desembargador NICOMEDES DOMINGOS BORGES

Coordenadora Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar

Desembargadora SANDRA REGINA TEODORO REIS

COORDENADORIA ESTADUAL DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Equipe Técnica

Lucelma Messias de Jesus
Daniela de Pádua Rezende
Daniele Rodrigues Nascimento
Sherloma Starlet Fonseca Aires
Carlos da Silva Gonçalves
Mara Cristina Ferreira

Responsáveis pelo projeto

Sherloma Starlet Fonseca Aires
Mara Cristina Ferreira

Texto

Sherloma Starlet Fonseca Aires

Revisão de texto

Felipe Aires Gonçalves Vieira

Projeto gráfico, diagramação e ilustração

Wendel dos Santos Reis

Impressão

Divisão de Impressão Digital do TJGO

Informações de contato

Coordenadoria Estadual da Mulher em
Situação de Violência Doméstica e Familiar
coordenadoriamulher@tjgo.jus.br
Telefone (62) 3216-2502
Instagram: @coordenadoriadamulhertjgo

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

A298p	Aires, Sherloma Starlet Fonseca A penha vai valer: guia prático para bares e restaurantes Sherloma Starlet Fonseca Aires; ilustrador: Wendell Reis. - Goiânia: TJ Goiás, 2022. 36 p. ISBN: 978-65-00-53936-3 1. Violência doméstica. 2. Equidade de gênero. 3. Lei Maria da Penha. 4. Empresas. 5. Justiça I. Título
	CDD: 344.0328292

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

6

1. Violência contra mulher: um problema social e econômico

9

2. Importância do engajamento das empresas de bares e restaurantes na luta pelo fim da violência contra mulheres

12

3. Violência doméstica e familiar contra mulheres

15

4. Como funciona A Penha Vai Valer?

17

5. O que as empresas podem fazer para combater a violência doméstica e familiar?



19

6. Iniciativas de bares e restaurantes para atenuar os efeitos da violência doméstica e familiar contra mulheres

20

7. Como apoiar a colaboradora que é vítima de violência doméstica e familiar?

25

8. O que fazer quando a pessoa que cometeu a violência doméstica é um (a) colaborador (a)?

26

9. Quando a mulher em situação de violência é a cliente?

APRESENTAÇÃO

Prezado(a) empresário(a) de bares e restaurantes,

O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, por meio da Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar, em parceria com a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes Seccional Goiás (Abrasel/GO) e o Sindicato dos Bares e Restaurantes do Município de Goiânia-GO (Sindibares/GO), uniram esforços colaborativos para mobilizar empresas do setor alimentício de bares e restaurantes com o propósito de conscientizar e prevenir a violência cometida contra meninas e mulheres, gerando impacto social com o lançamento do programa **A Penha vai Valer**.

Esta iniciativa, portanto, está em consonâncias com as atribuições da Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar, previstas na Política Judiciária Nacional de Enfrentamento a Violência Doméstica e Familiar, de fomentar parcerias com organizações da sociedade civil no combate a violência contra mulheres, promovendo a conscientização e mobilização de todos e todas para impulsionar mudanças sociais. Além disso, o projeto revela o compromisso do Poder Judiciário Goiano com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5) da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas, que visa eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas.

Esperamos que a parceria realizada com Abrasel e Sindibares, do programa **A Penha Vai Valer**, desempenhe um papel-chave na prevenção e interrupção do aumento da violência contra mulheres, clientes ou funcionárias, criando ambientes seguros, apoiando-as a romperem o ciclo da violência e contribuindo para o empoderamento de mulheres, em toda a sua diversidade, seja relacionada à sua raça, etnia, idade, capacidade, sexualidade, língua ou educação.

Para que isso se torne possível, estabelecemos como prioridade informar e treinar o público interno das empresas participantes, gerando maior conhecimento de causa, engajamento e atuação mais eficiente na distribuição do material informativo, além de estimular o acolhimento mais efetivo e empático às mulheres vitimadas dentro do espaço em que podem atuar.

Enfim, apresentamos este material com o objetivo de orientar empresárias(os), responsáveis pelo departamento de recursos humanos e outros(as) colaboradoras(es) das empresas que aderirem a essa iniciativa. Este documento disponibiliza ferramentas conceituais, dados estatísticos e um guia para acolher e proteger mulheres em situação de violência doméstica (colaboradoras ou clientes) e para dialogar com os homens, promovendo uma nova cultura organizacional.

1. VIOLÊNCIA CONTRA MULHER: UM PROBLEMA SOCIAL E ECONÔMICO

As violências praticadas contra as mulheres são, antes de tudo, atos de profundo e reiterado desrespeito aos direitos humanos, com consequências devastadoras para as mulheres que a vivenciam e efeito traumático para quem a presencia, particularmente os filhos e as filhas. Além disso, representam algo vergonhoso para os Estados que não conseguem evitá-la e para a sociedade que as toleram. Por isso, **erradicar a violência contra as mulheres é um imperativo moral inquestionável.**

As consequências de violência doméstica causam sequelas físicas e emocionais que impactam negativamente sobre a capacidade laboral das mulheres e impõem obstáculos à equidade de gênero e, logo, ao desenvolvimento do país.

Em curto prazo, os impactos da violência doméstica sobre o trabalho feminino pode se manifestar através de episódios de absenteísmo, atrasos no trabalho, licença para tratamento médico, comprometimento das funções cognitivas da mulher tais como concentração e memória e redução de capacidade laborativa. Um dos principais mecanismos pelo qual a violência doméstica pode afetar a produtividade da mulher é por meio da deterioração da saúde (CAMPBELL, 2002). Além disso, a violência doméstica pode afetar negativamente a confiança da mulher em si mesma, bem como o senso de controle de suas ações e consequências, impedindo que ela exerça seu trabalho de maneira plena (CARVALHO, 2016). Deve-se ainda considerar

que a violência sexual contra mulheres, cometida por familiares ou parceiros(as) íntimos(as), mesmo na constância do casamento ou união estável, pode gerar gravidezes indesejadas.

18 dias/ano

é a média de falta ao trabalho de uma mulher vítima de violência doméstica.



47%

informou ter perdido entre 1 e 3 dias de trabalho



22%

entre 4 e 7 dias



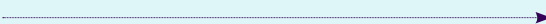
20%

entre 8 e 29 dias



12%

perderam 30 dias ou mais de trabalho.



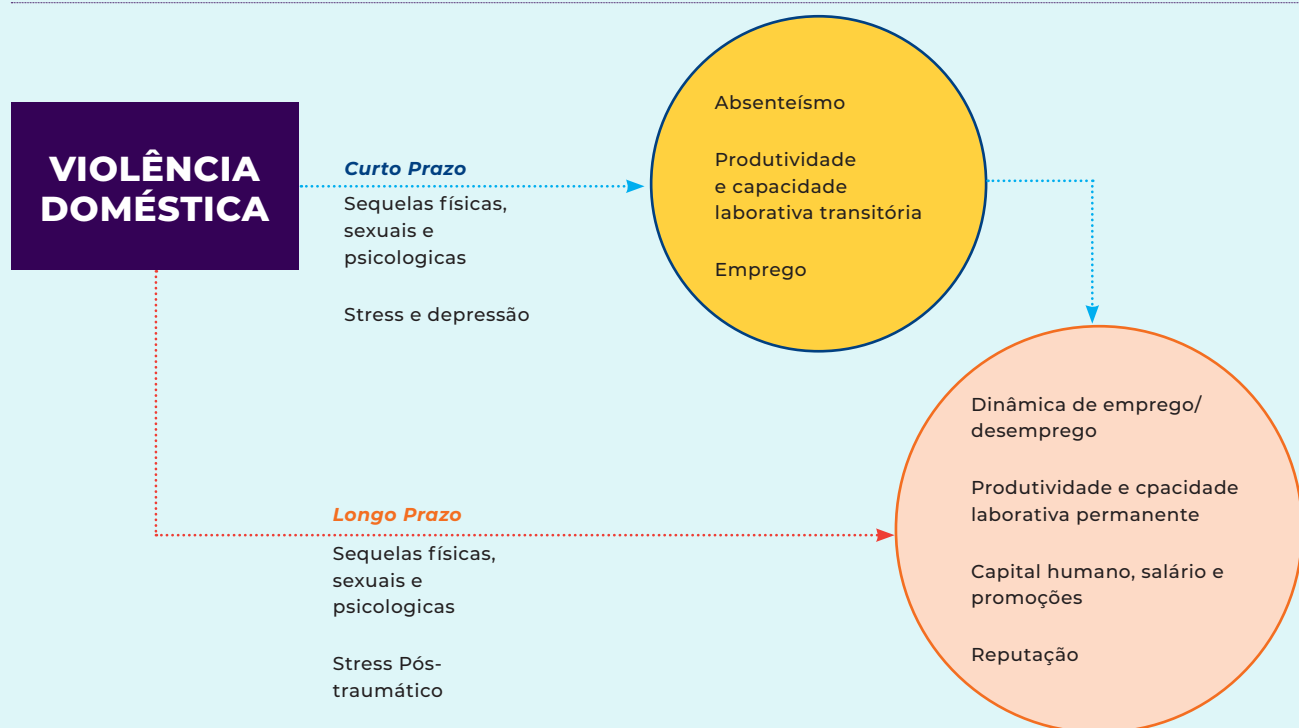
Fonte: Instituto Maria da Penha e Universidade Federal do Ceará

Em longo prazo, as consequências se revertem em históricos de mercado de trabalho inconsistentes (dinâmicas individuais oscilando entre períodos de emprego curtos e de desemprego longos), subemprego e redução permanente na produtividade e salário (SWANBERG, LOGAN & MACKE, 2005). Para a empresa, essa dinâmica se traduz na alta rotatividade de colaboradoras e colaboradores (*Turnover*, em inglês), exigindo gas-

tos com contratação, treinamento e rescisão de contratos de trabalho.

Vários estudos indicam que a rotatividade de empregados provocada pela violência e o assédio implica custos ainda mais importantes do que o absentismo, uma vez que é dispendioso recrutar e formar novos colaboradores e novas colaboradoras (OTI, 2018).

MECANISMO DE TRANSMISSÃO DOS IMPACTOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO MERCADO DE TRABALHO



Fonte: CARVALHO e OLIVEIRA, 2016.

A violência doméstica e familiar pode afetar a autonomia financeira da mulher e, conseqüentemente, sua satisfação com o emprego. Neste sentido, estudos mostram que, quando há ocorrência de violência patrimonial, algumas mulheres são impedidas de gastar sua renda ou têm que repassar parte ou a totalidade dos rendimentos para o parceiro ou familiar. Há também mulheres que têm seu acesso ao mercado de trabalho restringido pelo desejo do parceiro. Estudo realizado por pesquisadores da Universidade do Ceará indicaram que 23% das mulheres vítimas de violência doméstica nos últimos 12 meses recusaram ou desistiram de alguma oportunidade de emprego nesse mesmo período de referência porque o parceiro era contra (CARVALHO e OLIVEIRA, 2016).

A violência contra mulheres não é resultado de atos individuais de má conduta ou azar. Infelizmente, essa é uma realidade que aflige a vida de mulheres e meninas, por estar profundamente arraigada em relações estruturais de desigualdades de gênero, que criam hierarquias e subalternização as mulheres.

43% das
brasileiras

declararam ter sofrido violência praticada por um homem na vida

(Fundação Perseu Abramo)

DADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA ENTRE TRABALHADORAS DE RESTAURANTES UNIVERSITÁRIOS

70% das
mulheres

apontaram serem vítimas de violência

A AGRESSÃO FOI COMETIDA POR:

86,7% parceiros íntimos

8,4% outros familiares do sexo masculino

6,9% desconhecidos e outros

Fonte: VENÂNCIO e FONSECA, 2013

O conceito de gênero foi criado na tentativa de desvendar as raízes da violência contra as mulheres. Ao observar como as sociedades ocidentais estavam organizadas, percebeu-se que as diferenças de sexo biológico entre as pessoas eram insuficientes para explicar as desigualdades existentes. O conceito de gênero permite entender as representações sociais de masculino e feminino na prática social.

Conforme os dados apresentados, há alta probabilidade de que empresas sejam frequentadas por mulheres em situação de violência doméstica, sejam empresárias, colaboradores ou clientes.

O CUSTO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES PODE CHEGAR A 2% DO PIB MUNDIAL, O QUE EQUIVALE A 1.5 TRILHÕES DE DÓLARES - APROXIMADAMENTE A ECONOMIA DO CANADÁ

(ONU Mulheres, 2017).

INVESTIR EM EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO TRARIA UM INCREMENTO ACUMULADO DE 3,3% AO PRODUTO INTERNO BRUTO BRASILEIRO ENTRE 2013-2025

(Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2017).

As empresas precisam reconhecer que a violência doméstica e familiar contra mulheres é uma questão de gestão corporativa, para promover locais seguros, tal como reconhecer que a violência doméstica afeta a participação das mulheres no mundo do trabalho, sua produtividade, sua saúde, seu acesso ao emprego e renda.

Erradicar a violência contra a mulher é uma forma de garantir uma melhor qualidade de vida para a sociedade em geral, mas também uma forma de impactar positivamente a economia das empresas e, conseqüentemente, do país.

2. IMPORTÂNCIA DO ENGAJAMENTO DAS EMPRESAS DE BARES E RESTAURANTES NA LUTA PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

Os bares e restaurantes podem contribuir para o enfrentamento a violência doméstica e familiar contra as mulheres sob dois aspectos: trabalho e lazer. Esses são potenciais de fortalecimento das mulheres, pois contribuem para a construção ou resgate da autonomia e para tomada de decisões sobre a própria vida em todos os âmbitos, inclusive o doméstico e o afetivo (VENÂNCIO, 2013). O trabalho formal e estável representa um potencial de empoderamento das mulheres, por favorecer o processo de autonomia financeira e colaborar para o rompimento da relação familiar violenta. As atividades de lazer são vistas como alternativas para superar os problemas emocionais decorrentes da violência.

Para que colaboradoras e clientes sejam favorecidas pelo trabalho e o lazer em bares e restaurantes é importante que esses sejam locais seguros, que adotem protocolos sobre como lidar com situações de riscos a integridade física e emocional das mulheres e apoiá-las a romperem o ciclo da violência.

Os bares e restaurantes têm ainda outra ferramenta importante para colaborar com a proteção das mulheres em situação de violência doméstica: o serviço de *delivery*¹. A distribuição de material informativo junto com os pedidos de refeição entre-

gues, permite que a informação adentre o espaço domiciliar ou outros endereços (como local de trabalho), criando uma potente oportunidade de sensibilizar e promover conversas sobre o tema, incentivar à denúncia, informar sobre a rede de atendimento e responsabilizar a comunidade sobre a importância de apoiar a causa.

O engajamento de bares e restaurantes no programa A Penha Vai Valer demonstra que políticas de enfrentamento a violência contra mulheres devem estar para além da dicotomia público e privado. É papel de todas e todos nós!

Com o objetivo de promover espaços seguros para mulheres, destacamos também a importância que os bares e restaurantes promovam **movimento antiassédio**.

1. O mercado de *delivery* se tornou um novo hábito da população durante os períodos de distanciamento físico como medida de proteção do coronavírus. Dados do setor mostram aumento de 155% no número de usuários de março a abril de 2020, quando o estimado para o período era de 30%. O crescimento de pedidos também acompanhou o crescimento de usuários, atingindo expressivos 975% de aumento (JUNIOR, 2021).

PESQUISA BARES LIVRES DE ASSÉDIO² MARÇO/2022

66% das mulheres afirmam terem sido assediadas em bares, restaurantes e balada.

78% das mulheres que trabalham ou já trabalharam nesses ambientes afirmaram terem sido assediadas.

53% das mulheres já deixaram de ir a um bar ou balada por medo de assédio

34% das mulheres já tiveram seus corpos tocados sem consentimento em bares, baladas e restaurantes.

Entre as mulheres que vivenciaram situações de assédio nesses locais,

40% relatam que já foram seguradas pelo corpo (braço, cabelo etc) por não terem dado atenção.

93% das agressões foram feitas por clientes (homens) frequentadores dos estabelecimentos.



AS MULHERES DEMONSTRAM QUE NÃO SE SENTEM SEGURAS EM BARES, RESTAURANTES E BALADAS:

13% nunca se sentem seguras nestes locais

41% sentem-se seguras apenas em companhia de grupos de amigos ou amigas

Apenas 8% das mulheres frequentam regularmente esses ambientes sozinhas.

A pesquisa demonstrou ainda que há uma naturalização das violências contra mulheres nestes espaços que geram sentimentos de impotência naquelas que são constrangidas, fazendo com que a absoluta maioria não denuncie as agressões (**89%**) e **35%** nem pensaram em denunciar o assédio. Dessas, **24%** disseram não saber como denunciar a importunação sexual, **18%** declararam não ter denunciado por sentir medo e **17%** por sentir vergonha.

2. A pesquisa "Bares Livres de Assédio" é uma realização da marca de whisky Johnnie Walker, da startup Women Friendly e da agência Studio Ideas. Para levantamento dos dados, a pesquisa utilizou um questionário sobre experiências de assédios ocorridos em bares e restaurantes, disponibilizado pela internet, durante os dias 18 a 25 de fevereiro de 2022, que foi respondido por 2.221 mulheres, maiores de 18 anos, de todo o país.



Infelizmente, a realidade de bares e restaurantes ainda não proporciona as mulheres um ambiente livre de assédio e das consequências da violência doméstica e familiar contra mulheres. E essa realidade não pode ser desprezada³.

A realidade de apagamento da voz de vítimas de importunação e assédio sexual é sentida também pelo público LGBTQIA+⁴. Conforme dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificações (SINAN - SUS), 4% das ocorrências de violência contra pessoas LGBTQIA+ aconteceram em bares e similares e 61% no domicílio da pessoa.

“Isso acontece tanto como consumidora quanto como funcionário. Há ainda a habitual autorregulação dos nossos corpos. Os problemas acabam sendo bem parecidos entre mulheres e LGBTQIA+” (Éridan Lengruher, fundadora e CEO da AliceGO).

Além disso, essas pessoas têm dificuldade maior de serem inseridas dentro do mercado de trabalho.

Para as empresas de bares, restaurantes e baladas, o enfrentamento a violência contra mulheres precisa ser tema de gestão estratégica de riscos, fi-

“Garantir às mulheres o direito de se divertir ou trabalhar em segurança é fundamental”

Juliana Ballarin,
Diretora de Marketing do Scotch para Paraguai, Uruguai e Brasil na Diageo⁵.

nanceiros ou não, que impactam as atividades, os valores e a missão do negócio.

Além disso, no Estado de Goiás vigora a Lei Estadual nº 20.747/2020, que obriga bares, restaurantes e casas noturnas a adotarem medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco.

Oferecer um espaço seguro para que mulheres possam construir suas carreiras e celebrar suas conquistas é um compromisso dos bares e restaurantes que aderem o programa A Penha vai Valer, com a certeza que garantir a segurança, a diversidade e a inclusão das mulheres ajuda a empresa e toda a sociedade.

3. Apesar dos custos sociais e econômicos, a gravidade da violência doméstica e familiar contra mulheres, muitas vezes, não é reconhecida. A pesquisa “Tolerância social à violência contra mulheres” (IPEA, 2014) demonstrou que 63% dos entrevistados concordam, total ou parcialmente, que “casos de violência dentro de casa devem ser discutidos somente entre os membros da família”. Essas crenças contribuem para a perpetuação das violências.

4. LGBTQIA+ acrônimo para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer, com um sinal “+” para reconhecer as orientações sexuais ilimitadas e identidades de gênero usadas pelos membros dessa comunidade.

5. A DIAGEO é líder mundial na produção de bebidas alcoólicas premium, com uma coleção de marcas nas categorias de bebidas destiladas, vinhos e cervejas. Essas marcas incluem SMIRNOFF, JOHNNIE WALKER, YPIÓCA, TANQUERAY, CÎROC, GUINNESS e BAILEYS, entre outras.

3. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA MULHERES

A violência doméstica e familiar é distinta de outras formas de criminalidade porque entre a pessoa vítima e a pessoa autora dos atos violentos há uma relação de convivência, em razão de familiaridades ou intimidade. Neste casos, muitas vezes, é difícil romper a relação, pois há histórico de afeto e também de sofrimento, causado por qualquer ação ou omissão, gerando danos físicos, sexuais, psicológicos ou patrimoniais.

Muitos estudos apontam que as mulheres são as principais vítimas de violências ocorridas no contexto doméstico e familiar por razões de gênero, ou seja, devido a construções sociais que legitimam o

lugar de submissão feminina em relações de familiaridades ou entre parceiros (as) íntimos (as).

Neste sentido, as pessoas autoras de violência podem ser: companheiros (as), namorados (as), cônjuges, sejam em relações atuais ou finalizadas (ou seja, o/a “ex”), pais, filhos ou outros familiares com quem a mulher conviva. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) oferece proteção às mulheres cisgêneras ou transexuais, que estiverem em relacionamentos hetero ou homoafetivos.

Conforme a Lei Maria da Penha, as formas de violência doméstica e familiar são:

VIOLÊNCIA FÍSICA	VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA	VIOLÊNCIA MORAL	VIOLÊNCIA PATRIMONIAL	VIOLÊNCIA SEXUAL
<p>Qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal.</p> <p>EMPURRAR ENFORCAR PUXAR CHUTAR ESFAQUEAR IMOBILIZAR AMARRAR BATER TORTURAR</p>	<p>Qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição das autoestívia ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou sise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões.</p> <p>HUMILHAR ISOLAR INSULTAR AMEAÇAR VIGIAR RIDICULARIZAR MANIPULAR PERSEGUIR VIOLAR A INTIMIDADE</p>	<p>Qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria</p> <p>CALÚNIA: afirmar falsamente que a vítima praticou crime</p> <p>DIFAMAÇÃO: imputar o fato ofensivo à vítima perante outras pessoas</p> <p>INJÚRIA: ofender a dignidade de alguém, xingar a vítima, publicar fotos íntimas.</p>	<p>USAR O DINHEIRO OU BENS DA MULHER PARA TER CONTROLE SOBRE ELA.</p> <p>DESTRUIR OBJETOS PESSOAIS OU INSTRUMENTOS DE TRABALHO</p> <p>ESCONDER OBJETOS</p> <p>TROCAR SENHAS SEM AVISAR</p> <p>RETER OU NEGAR ACESSO AO DINHEIRO</p>	<p>Qualquer ato sexual ou tentativa de obtenção de ato sexual por violência ou coerção, comentários ou investidas sexuais indesejados</p> <p>ABUSAR ASSEDIAR ESTUPRAR</p> <p>FORÇAR: MATRIMÔNIO, GRAVIDÊZ, PROSTITUIÇÃO, ABORTO</p> <p>IMPEDIR USO DE CONTRACEPTIVO NEGAR USO DE PRESERVATIVO</p>



O GOSTO AMARGO DO BEIJO!

Nenhum relacionamento é feito só de momentos ruins. Alguns funcionam em ciclos, ou seja, há fases boas após momentos de crise e agressão, que se repetem. Esse mecanismo é perigoso quando não há arrependimento verdadeiro e mudanças de comportamento, pois podem haver novas agressões, cada vez mais graves.

É importante entender esse mecanismo para identificar quando é preciso se proteger e buscar ajuda para romper com essa situação.

Nem sempre as violências contra as mulheres são facilmente identificadas. Não há um modo operante típico ou um perfil reduzido de homens e mulheres envolvidos neste contexto.

- * Nem sempre, a mulher em situação de violência doméstica será identificada pelos sinais de machucados, hematomas ou extrema fragilidade emocional.
- * Qualquer mulher pode estar vivenciando essa realidade: a empresária, a trabalhadora/colaboradora ou a cliente.

* A pessoa que comete violência contra familiar ou companheira pode não ter histórico de outros crimes ou de manifestar agressividade com outras pessoas.

* A violência doméstica atinge pessoas de todas as classes sociais e raças. No entanto, as mulheres negras e com deficiência estão em condição de maior vulnerabilidade.

A violência doméstica contra mulher é uma espécie de violência de gênero.



4. COMO FUNCIONA A PENHA VAI VALER?

A Penha vai Valer tem o objetivo de criar espaços mais seguros para o público feminino trabalhar e usufruir de momentos de lazer, por meio de ações de divulgação de conteúdo, treinamento de equipe e implementação de protocolos de segurança.

Os bares e restaurantes participantes recebem o material de divulgação (cartazes, flyers e manual) e treinamento de equipe, oferecido pela equipe da Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar.

As empresas se comprometem a divulgar o material informativo ao público externo, a partir das seguintes iniciativas:

FIXAR OS CARTAZES NAS PAREDES DOS BANHEIROS MASCULINOS E FEMININOS DOS ESTABELECIMENTOS;

DISTRIBUIR OS FLYERS NAS ENTREGAS (DELIVERY) E, SEMPRE QUE POSSÍVEL, COLOCAR EM LOCAL VISÍVEL ÀS(AOS) CLIENTES;

REPRODUZIR O ÁUDIO OU VIDEOCLÍPE DA MÚSICA “A PENHA VAI VALER” POR AO MENOS TRÊS VEZES DURANTE O HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO.

Cada empresa participante receberá treinamento voltado para empresárias (os), gestoras (res) e colaborador(es). Os encontros ocorrem em formato de oficinas, em que são abordados conteúdos referentes à Lei Maria da Penha, os contextos e dinâmicas que envolvem as situações de violência doméstica e familiar contra mulheres e como esse problema social pode ser enfrentado pela gestão cooperativa. Espera-se que cada equipe, busque soluções criativas e práticas para que de forma direta e efetiva possam agir e prestar o apoio necessário às mulheres em situação de violência. Como atividade de conclusão do treinamento, é construído o protocolo empresarial de atenção às mulheres vitimadas pela violência doméstica, que compõem ou não o quadro funcional da empresa.

As empresas participantes ficam convidadas a integrar o grupo de trabalho para planejar outras ações a serem implementadas.



5. O QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER PARA COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR?

As violências contra as mulheres faz parte de uma realidade com que as empresas precisam lidar, seja pela repercussão de atos cometidos no ambiente doméstico ou pela ocorrência de agressões dentro dos estabelecimentos.

Quando as empresas argumentam que “essa é uma questão de polícia, não é problema nosso!”, estão reforçando a tolerância social com esse tipo de violência. Essa afirmativa acompanha a percepção social de que “a roupa suja deve ser lavada em casa”, “em briga de marido e mulher não se mete a colher” ou “casos de violência dentro de casa devem ser discutidos somente entre os membros da família”. A repetição desses ditos populares acontece de forma não refletida, criando a sensação de que a violência contra mulheres é “natural” e que não há nada a ser feito para mudar essa realidade.

A VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NÃO É NATURAL.

A MUDANÇA DESSA REALIDADE É POSSÍVEL.

PARA ISSO, PRECISAMOS DIZER CHEGA!

E DEMONSTRAR QUE NENHUMA VIOLÊNCIA SERÁ TOLERADA.

Mas então vem a pergunta: **o que as empresas podem fazer para apoiar essa causa humanitária?**

Acreditem! Há muito que pode ser feito.

A questão é estabelecer políticas de trabalho e procedimentos para ajudar as colaboradoras e clientes que estão sofrendo as violências e para construir uma nova cultura organizacional de diálogo com homens e mulheres, em busca relações interpessoais e profissionais mais justa e igualitária.

Neste material apresentaremos algumas informações importantes e iniciativas que possam servir de instrução e motivação para que bares e restaurantes possam criar soluções práticas, criativas e efetivas para proteger mulheres.

Para 42% das mulheres, o lar não

é um ambiente de paz e segurança, por ser o local em que elas foram agredidas por seus familiares ou parceiros (as) (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019)⁶.

6. Segundo a pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 42% das mulheres afirmaram que sofreram a violência em sua casa, enquanto 29,1% afirmaram ter sofrido a violência na rua. Internet e trabalho correspondem a 8,2% e 7,5% do total, respectivamente, seguidos por bar/balada (2,7%) e escola/faculdade (1,4%).

DESDE
MAIO
DE
2004

Se você subir o tom de voz
ou me ameaçar
Eu não vou me calar
eu vou denunciar você
Vai se arrepender
a Penha vai valer!

Chega!

Existem cinco formas de violência doméstica e familiar contra mulheres.

PARA TODAS ELAS, CHEGA! A GENTE DEBATE A GENTE DENUNCIA A GENTE CHEGA!

187 Polícia de Defesa da Mulher
190 Delegacia de Atendimento à Mulher
180 Conselho Municipal de Defesa da Mulher

6. INICIATIVAS DE BARES E RESTAURANTES PARA ATENUAR OS EFEITOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA MULHERES

A temática da violência doméstica e familiar tem adquirido visibilidade entre grande parcela da população. No entanto, ainda há desconhecimento sobre como agir diante de uma situação de risco associado a violência doméstica.

Buscamos neste material reunir experiências diversas para enunciar estratégias para mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e criar um repertório que possa contribuir para erradicar distintas formas de violências.

SAIBA QUE...

A empresa que assinar o Termo de Compromisso com o projeto A Penha Vai valer pode pontuar para recebimento do selo “Empresa Amiga da Mulher”, instituído pelo Governo do Estado de Goiás, por meio da Lei Estadual nº 20.854, de 29 de setembro de 2020. Para mais informações, fale com a Secretaria de Desenvolvimento Social (SEDS).



POR ONDE COMEÇAR?

É importante que as empresas comecem a abordar o tema da violência doméstica. Podem ser adotadas iniciativas como inserir um cartaz, fornecer uma palestra, distribuir uma cartilha sobre o assunto, implementar um protocolo de ação. Isso ajuda a introduzir o assunto e conscientizar todas as pessoas que integram a empresa.

As ações educativas sobre violência doméstica podem ser destinadas às(aos) empresárias(os), gerentes, profissionais de segurança e demais colaboradoras (os), tendo o objetivo de prevenir a violência nas relações interfamiliares, permitir reconhecer as formas de violência, promover questionamentos sobre as próprias crenças e comportamentos, além de ajudar a reconhecer sinais de alertas de vitimização entre colaboradoras e clientes.

7. COMO APOIAR A COLABORADORA QUE É VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR?

ASSEGURAR UMA COMUNICAÇÃO SEGURA

Se a colaboradora informar sobre as situações de violência vivenciadas é essencial proporcionar momentos de escuta e acolhida. Isso significa permitir que a mulher possa se expressar, sem ser julgada ou descreditada, e que seu relato será mantido em sigilo.

Oferecer apoio não significa resolver a situação por ela. É importante respeitar a autonomia da mulher de decidir os rumos de sua própria vida. As mulheres inseridas do ciclo da violência podem permanecer na relação por longos períodos, mesmo que haja rompimentos temporários e reconciliações. Nem todas as mulheres estão preparadas para romper o ciclo da violência e/ou denunciar.

Escute quantas vezes for preciso. Permita a ela falar sobre o problema, pois essa é também uma forma de elaborar internamente a situação e identificar pessoas em quem ela possa confiar.

NEGOCIAR O CUMPRIMENTO DA CARGA HORÁRIA

As mulheres podem ter a necessidade de ausentarem-se do trabalho devido aos efeitos da violência doméstica, seja por motivos de saúde ou para tratar de questões relacionadas a processos judiciais. Sempre que possível, é importante permitir que a colaboradora possa ter a flexibilidade de horários e tenha a segurança de que não será demitida. Há também a alternativa de adiantamento de férias, para que a mulher possa manter-se em segurança e resolver a situação de crise.

MODIFICAR O LOCAL DE TRABALHO

Se a(o) empresária(o) for dona(o) ou sócia(o) de outro estabelecimento, quando possível, sugira à colaboradora a possibilidade de modificar o local de trabalho, sendo transferida para outra unidade.

A mulher pode estar sendo vítima de graves ameaças ou de perseguição contumaz, que são espécies de violência psicológica e fatores de risco de feminicídio.



*A perseguição contumaz (em inglês, nomeada pelo termo **stalking**) tem o objetivo de cercear a privacidade, intimidade e liberdade da vítima, fazendo com que ela se sinta vigiada, controlada e ameaçada. A conduta do “**stalker**” é incomodativa, desagradável e insistente para além do tolerável, ocasionando inconveniências, constrangimentos e medo. Pode ser empregas táticas e meios diversos, por exemplo: ligações, mensagens, envio reiterado de presentes indesejados, frequentar o mesmo local de lazer, permanência nas proximidades da residência ou do local de trabalho da vítima. A Lei nº 14.132/2021 modificou o Código Penal e reconheceu a perseguição contumaz como crime.*

GARANTIR A SEGURANÇA DA MULHER

Para garantir a segurança da mulher no local de trabalho, a empresa poderá melhorar a iluminação do estacionamento, dar prioridade a ela para estacionar próximo ao prédio, fornecer foto do autor da violência para que os profissionais de segurança impeçam o homem de adentrar no local, acompanhar a colaboradora até o veículo ou ponto de transporte público, oferecer provisoriamente um aparelho celular para ela solicitar ajuda e disponibilizar acesso às gravações das câmeras de segurança para que ela possa usar como prova nos processos judiciais.

AFASTAMENTO TEMPORÁRIO

A Lei Maria da Penha assegurou à mulher o direito de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 6 meses. Isso significa que entre as medidas de proteção e assistência à mulher, elencadas pela Lei Maria da Penha, a juíza ou o juiz pode determinar o afastamento da mulher do local de trabalho, com interrupção do contrato, e manutenção do vínculo trabalhista.

Essa medida mostra-se necessária e de extrema importância, pois assegura a preservação física e psicológica da mulher. Entender o contrário acarretaria imposição de um fardo à mulher que, por temer perder seu meio de subsistência, poderia arriscar-se a permanecer no trabalho, em franco prejuízo ou risco à sua integridade física e/ou psicológica.

A 6ª Turma do Superior Tribunal de Justiça decidiu que situações de violência doméstica ofendem a integridade física ou psicológica da vítima e são equiparáveis à enfermidade, o que justifica o direito ao auxílio-doença. Isso implica que cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) arcar com a subsistência da mulher que tiver de se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica. Assim sendo, os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos diretamente pelo empregador, e os demais, pelo INSS⁷.

Além disso, para dar efetividade ao propósito da Lei Maria da Penha e ao artigo 471 da CLT, a empregada afastada do emprego, em virtude da si-

7. RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. (...) INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. (...) FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. (...) 2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006. 3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha. 4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica. (...) (REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)

tuação de violência doméstica, ao retornar às suas atividades laborais de rotina, faz jus ao recebimento de todas as vantagens concernentes ao período de seu afastamento, bem como não poderá haver prejuízo para o cálculo de férias e para fins de incidência do FGTS e Previdência Social.

MANUTENÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

A empresa que demite a mulher que sofre violência, por motivo de faltas ou do estigma por ser mulher violentada, contribui para o agravamento dos danos à saúde e o aumento da dependência dela em relação ao parceiro ou familiar. A manutenção do vínculo de emprego é importante para o empoderamento, a autonomia e a inclusão da mulher vitimada pela violência doméstica e colabora para que ela tenha condição de romper o ciclo da violência.

É importante considerar ainda que a manutenção do vínculo de emprego, o acolhimento à escuta e o apoio para superação da crise e proteção da mulher impacta diretamente na satisfação com o emprego.

ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA E/OU JURÍDICA

O atendimento psicológico às mulheres em situação de violência doméstica contribui para que ela resgate sua condição de sujeito, bem como sua autoestima e confiança, que ficaram encobertas e anuladas pela violência. Desta forma, elas poderão ter coragem para sair da relação, tal como recuperar suas potencialidades de concentração e poder decisório, produzindo efeitos também sobre a prática laboral.

Há também questões jurídicas que envolvem os desdobramentos do rompimento da relação familiar ou conjugal em decorrência da violência, seja em casos em que tiver ocorrido a denúncia ou não: ação penal, medidas protetivas de urgência, divórcio, separação, guarda de filho, arrolação de bens e outros assuntos. Se a empresa puder disponibilizar esse serviço à colaboradora, seja para orientação, consulta ou ajuizamento de ação, certamente colaborará para garantia de acesso da mulher à justiça, que tem potencial emancipatório e transformador.

Quando não for possível oferecer o serviço, a empresa pode informar a colaborador sobre seu direito a assistência jurídica gratuita, prestada pela Defensoria Pública. Em casos excepcionais, quando não for possível a atuação da Defensoria Pública, o juiz poderá nomear advogado voluntário ou dativo para prestar a assistência gratuita.

CHAMAR A POLÍCIA MILITAR

Ao presenciar situação de violência contra mulher, ligue 190 e acione a Polícia Militar.

O mesmo procedimento será adotado se a mulher informar que está sendo perseguida ou que o homem se aproximou do local em que ela está, descumprindo medida protetiva de urgência.



8. O QUE FAZER QUANDO A PESSOA QUE COMETEU A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA É UM (A) COLABORADOR (A)?

É papel de todas e todos nós refletir sobre as ideias e os comportamentos que geram violências de gênero contra as mulheres. Embora a violência doméstica e familiar aconteça também em relações homoafetivas, sabemos que o maior número de ocorrência é entre casais heterossexuais, em que a agressão tenha sido cometida por um homem. Entendemos que os efeitos do machismo envolvem e impactam a vida das pessoas com quem os homens se relacionam e também a vida deles. Por isso, é preciso conversar com os homens para que sejam questionadas as atitudes machistas e colaborarem com a equidade de gênero.

ADVERTIR SOBRE O POSICIONAMENTO DA EMPRESA

Ao apurar que o (a) colaborador (a) está envolvido (a) em situação de violência doméstica, mesmo que a mulher tenha optado em não denunciar, a empresa pode, em conversa privada, informar que não pactua com esse tipo de comportamento e advertir que nova ocorrência, implicará em consequências para a manutenção do vínculo empregatício.

INSERIR A TEMÁTICA DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NOS TREINAMENTOS

As empresas podem incorporar a temática nas ações dirigidas a capacitação, formação e sensibilização, tal como implementar práticas organizacionais de proteção e prevenção a violência contra mulheres. Promover o engajamento da equipe é fundamental para a adesão à Campanha.

LIBERAR PARA PARTICIPAÇÃO EM GRUPOS REFLEXIVOS PARA A PESSOA QUE É AUTORA DE VIOLÊNCIA

A Lei Maria da Penha prevê a possibilidade que magistrados e magistradas determinem a obrigatoriedade que a pessoa que cometeu violência doméstica compareça a programas reflexivos de reeducação ou acompanhamento psicossocial por meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio. O não comparecimento aos encontros pode acarretar no crime de descumprimento de medidas protetivas ou impactar na pena, assim como a desobediência a decisões judiciais é considerada fator de risco de reincidência dos atos de violência.

A empresa pode liberar o (a) colaborador(a) está envolvido(a) para participar nos encontros, com a obrigatoriedade de comprovar o comparecimento.

9. QUANDO A MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA É A CLIENTE?

Levantamento do Instituto Mauro Borges de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – Segplan-GO (2017) apurou que 3,17% das violências doméstica contra mulheres ocorreram em bares ou similares e 10,77% dos casos em vias públicas. No entanto, nestes espaços podem haver sinais de aumento de tensão, que podem culminar em agressões mais severas, mesmo que manifestadas em outros espaços. É importante reconhecer que não apenas as agressões físicas configuram formas de violência para perceber os sinais de que a mulher, por exemplo, pode estar sendo humilhada, ameaçada, injuriada, difamada, assediada ou tenha sofrido danos materiais. Nestes casos, as equipes de atendimento e segurança podem estabelecer comunicação interna para agir de forma colaborativa, a fim de proteger a mulher.

CONVERSAR COM A MULHER

Ao observar uma situação suspeita, um(a) atendente pode comunicar outra (o) para que estejam atentas (os) e reconheçam os sinais de risco.

O/A atendente pode questionar a mulher se ela está se sentindo incomodada com a situação e se ela precisa de ajuda.

A mulher pode se abordada de forma discreta, no banheiro ou no momento do pagamento, por exemplo.

SINALIZAR

A empresa pode criar um sinal de alerta para facilitar a comunicação interna e transmitir uma mensagem aos clientes, por exemplo: fazer uso de um broche ou outro adereço que tenha uma mensagem de combate a violência contra mulheres, distribuir material de divulgação da Campanha ou transmitir no clipe em momento oportuno.

ABORDAR O HOMEM

Se a mulher confirmar a situação e pedir ajuda, o homem poderá ser informado que a empresa não compactua com aquele comportamento, sendo advertido que caso persista, será requisitado a se retirar do ambiente.

PROVER A SEGURANÇA DA MULHER/CLIENTE PARA DEIXAR O ESTABELECIMENTO

A empresa poderá dispor de segurança ou colaborador para acompanhar a cliente até o carro ou outro meio de transporte, tal como se dispor a solicitar transporte privado. Essa iniciativa está prevista no artigo 2º da Lei Estadual nº 20747/2020.



PERCEBER PEDIDOS DE AJUDA SILENCIOSOS

O sinal em formato de “x” escrito, preferencialmente da cor vermelha e na palma da mão da mulher, é identificado como um código de pedido de ajuda, decorrente de situação de violência doméstica e familiar. A Lei nº 14.188/2021 define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher. Quando a vítima apresentar o “x”, em repartições públicas e entidades privadas de todo o País, a pessoa que a atender deve ligar para o número 190 e acionar a Polícia Militar.



CHAMAR A POLÍCIA MILITAR

Ao presenciar situação de violência contra mulher, ligue 190 e acione a Polícia Militar. O mesmo procedimento será adotado se a mulher informar que está sendo perseguida.



GUARDA CIVIL METROPOLITANA

Nas cidades que possuem Guarda Civil Metropolitana (GCM), para situações de emergência.

Em Goiânia, a GCM pode ser acionada pelo aplicativo “Prefeitura 24h”.



GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS
Secretaria de Estado da Casa Civil

LEI Nº 20.854, DE 29 DE SETEMBRO DE 2020

Institui o selo "Empresa Amiga da Mulher" no âmbito do Estado de Goiás.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS, nos termos do art. 10 da [Constituição Estadual](#), decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o selo "Empresa Amiga da Mulher" no âmbito do Estado de Goiás, a ser conferido às empresas, que contribuem com ações e projetos em favor da valorização da mulher e que cumpram regularmente suas obrigações fiscais e responsabilidades sociais.

Art. 2º Para recebimento do selo caberá à empresa:

I – o desenvolvimento de programas de incentivo, auxílio, apoio e capacitação profissional à mulher;

II – a apresentação de carta de compromisso constando planejamento de ações, projetos e programas, convênios, parcerias com órgãos ou empresas públicas ou privadas, entidades filantrópicas, associações que visem a qualificação profissional, a inclusão, o bem-estar e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho;

III – a divulgação, na empresa e no seu entorno, das políticas e das campanhas adotadas nacionalmente e no âmbito do Estado de Goiás na defesa dos direitos das mulheres;

IV – a promoção de ações informativas e afirmativas sobre temas voltados à saúde da mulher, qualidade de vida, empreendedorismo e mercado de trabalho;

V – a manutenção do controle e incentivo do pré-natal das funcionárias gestantes;

VI – a manutenção de local e condições adequadas para uso das mulheres lactantes para amamentação ou coleta de leite materno;

VII – a promoção de campanhas, projetos, e programas de promoção e prevenção da saúde da mulher.

Parágrafo único. A comprovação dos requisitos necessários à habilitação das empresas ao selo "Empresa Amiga da Mulher", deverá ser apresentada por meio de portfólio da própria empresa.

Art. 3º O selo "Empresa Amiga da Mulher" será atribuído às empresas que cumprirem todas as responsabilidades, em todos os seus quesitos.

Art. 4º A certificação será requerida anualmente, no período de 1º de janeiro a 28 de fevereiro, mediante comprovação da observância nos termos do parágrafo único do artigo 2º.

Art. 5º A certificação ocorrerá no mês de março, em data a ser definida anualmente, por meio de regulamentação do Poder Executivo.

Art. 6º O referido selo terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser renovado por igual período, desde que sejam atendidos, no ato da renovação, os requisitos previstos nesta Lei.

Art. 7º A empresa certificada deverá usar o selo em sua logomarca durante o período de certificação.

§ 1º A comprovação do uso do selo conforme disposto no caput é condição para a sua renovação ou nova concessão.

§ 2º A logomarca pode ser utilizada pela empresa em produtos e material publicitário.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Goiânia, 29 de setembro de 2020, 132º da República.



GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS
Secretaria de Estado da Casa Civil

LEI No 20.747, DE 17 DE JANEIRO DE 2020.

Obriga bares, restaurantes e casas noturnas a adotar medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS, nos termos do art. 10 da Constituição Estadual, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam os bares, casas noturnas, restaurantes e afins obrigados a adotar medidas para auxiliar as mulheres que se sintam em situação de risco, nas dependências desses estabelecimentos, no âmbito do Estado de Goiás.

Art. 2º O auxílio à mulher será prestado pelo estabelecimento mediante a oferta de acompanhamento até o carro, outro meio de transporte, segurança privada ou comunicação à polícia.

§ 1º Serão utilizados cartazes afixados nos banheiros femininos e em outros ambientes do local, informando a disponibilidade do estabelecimento para o auxílio à mulher que se sinta em situação de risco.

§ 2º Outros mecanismos que viabilizem a efetiva comunicação entre a mulher e o estabelecimento podem ser utilizados.

Art. 3º Os estabelecimentos previstos nesta Lei deverão treinar e capacitar todos os seus funcionários para a aplicação das medidas previstas nesta Lei.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, 17 de janeiro de 2020, 132º da República.

RONALDO RAMOS CAIADO
DEPUTADA DELEGADA ADRIANA ACCORSI
DEPUTADO RAFAEL GOUVEIA
DEPUTADO ALYSSON LIMA

(D.O. de 20-01 e 03-02-2020-Suplemento)

Este texto não substitui o publicado no D.O. de 20-01 e Suplemento de 03-02-2020.

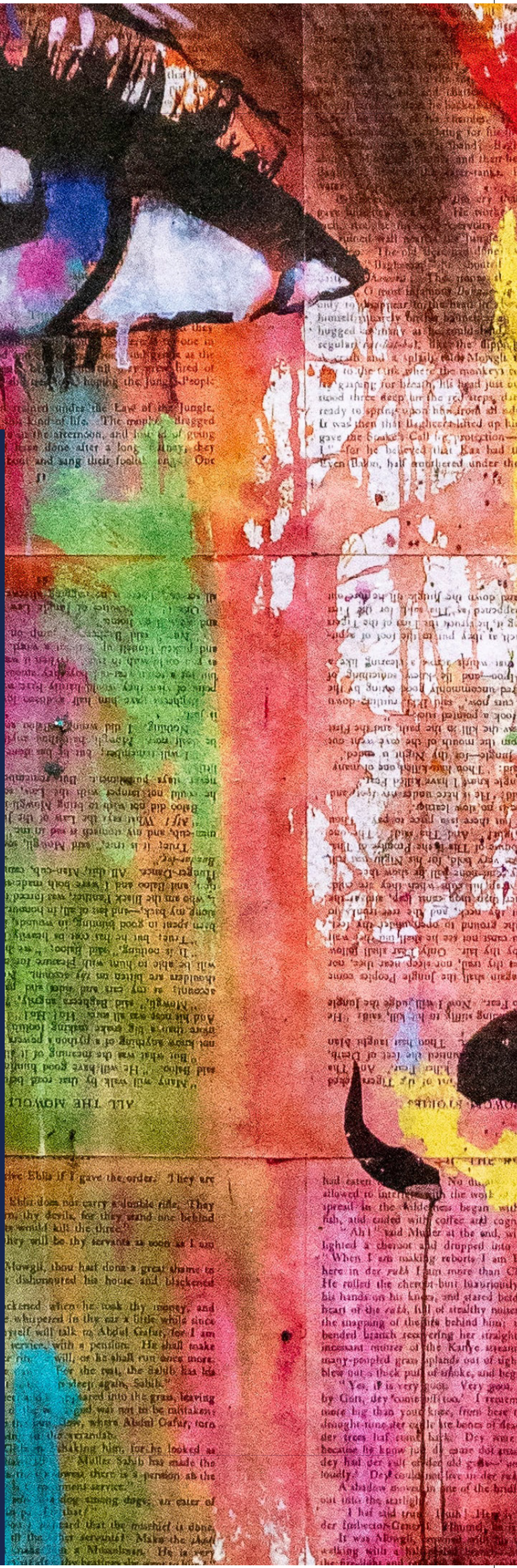
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA MULHER JÁ CHEGA!

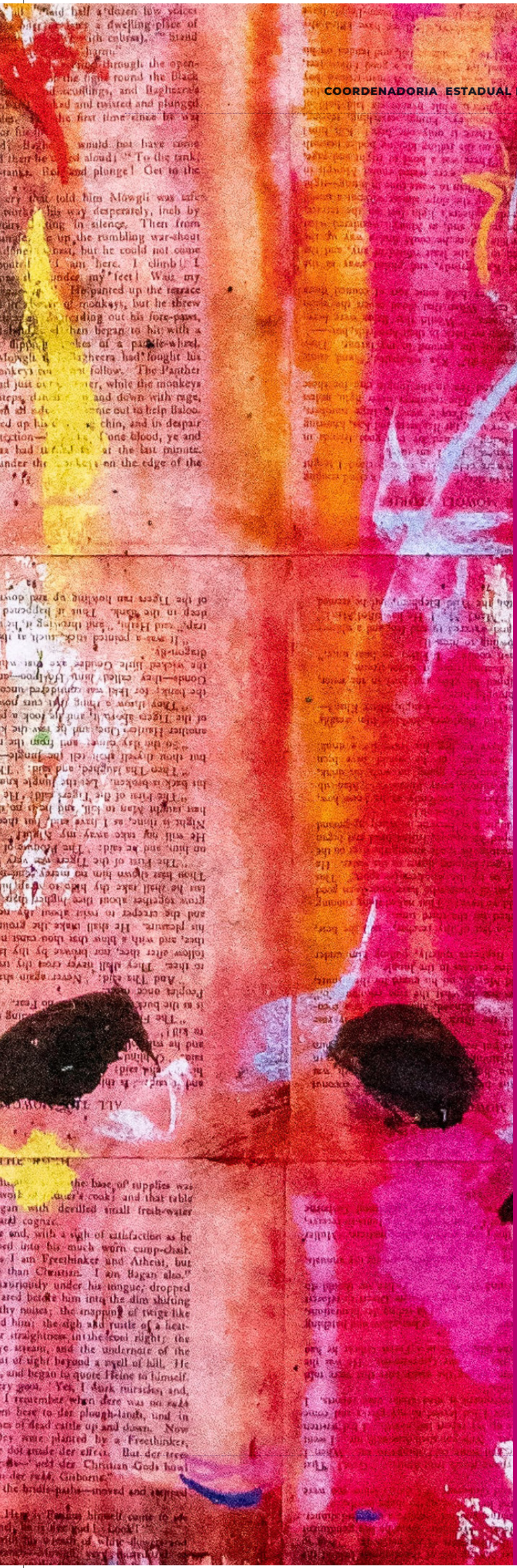
A violência doméstica contra mulheres é inadmissível, independente de ocorrer fora do trabalho ou ter origem em ambiente laboral. As empresas são, cada vez mais, importantes para impulsionar a prevenção e as medidas contra a violência doméstica, ainda que não sejam responsáveis por esta, tornando-se aliadas do Poder Judiciário na proteção às mulheres,

Os locais de trabalho podem proporcionar uma ponte de partida para mitigar os efeitos da violência doméstica, sendo um lugar de apoio, acolhimento e segurança.

Entre as iniciativas, destacam as ações de proteção e prevenção: prevenção da violência, proteger as pessoas, informação e formação sobre os direitos e responsabilidades da empresa e da equipe de colaboradores, identificação de sinais de riscos, informações sobre procedimentos de denúncia, orientação sobre recursos e apoios disponíveis, formação e capacitação em torno da temática, campanhas de sensibilização e fomento de lugares de trabalho seguro, livre de violência.

Apresentamos neste material o repertório sugestivo de iniciativas para que cada empresa defina seu protocolo de ações, para prevenir, intervir e interromper as situações de violência.





CONHEÇA A LETRA DA MÚSICA: A PENHA VAI VALER

Composição: **Mara Cristina, Ton Faria e Edhy Faria.**

Ei, cara!
 Pare de bater
 Pare de matar
 Se ela não te quer, vai ser feliz em outro lugar
 Pare de gritar
 Pare de humilhar
 Se ela não te quer
 Vai ser feliz em outro lugar
 Cadê seu amor?
 Cadê sua opinião?
 Você não era assim
 Quando te conheci
 Era só coração

Se você subir o tom de voz
 Ou me ameaçar
 Eu não vou me calar
 Eu vou denunciar você
 Vai se arrepender
 A Penha vai valer
 Se você subir o tom de voz
 Ou me ameaçar
 Eu não vou me calar eu vou denunciar você
 Vai se arrepender
 Já chega de sofrer

Já chega!
 Chega!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E OUTRAS FONTES

BLOCH, F.; RAO, V. Terror as a Bargaining Instrument: A Case Study of Dowry Violence in Rural India. **American Economic Review**, v. 92, n. 4, p. 1029-43, 2002.

BOBONIS, G. J.; GONZÁLEZ-BRENES, M.; CASTRO, R. Public transfers and domestic violence: The roles of private information and spousal control. **American Economic Journal: Economic Policy**, v. 5, n. 1, p. 179-205, 2013.

CAMPBELL J et al. Intimate partner violence and physical health consequences. **Archives of Internal Medicine**, 2002, 162(10):1157-63. 3.

CAMPBELL, JC. Health consequences of intimate partner violence. **Lancet**, 2002, 359(9314):1331-36

COVOLAN, Nadia Terezinha; OLIVEIRA, Daniel Canavese de (Orgs.). **Educação & diversidade: a questão de gênero e suas múltiplas expressões**, Rio de Janeiro: Editora Autografia, 2015

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBS), **Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. Data Folha Instituto de Pesquisa, Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA), **Tolerância social à violência contra as mulheres**, O Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS), 2014.

INSTITUTO MAURO BORGES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS ECONÔMICOS (IMB). **A Violência contra a Mulher em Goiás**, Informe Técnico nº 05/2017, Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento. Goiânia-GO, 2017.

JUNIOR, France. Delivery transformou tendência em necessidade e continua em crescimento. **Jornal da USP**. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/delivery-transformou-tendencia-em-necessidade-e-continua-em-crescimento/>. Acesso em 13 de janeiro de 2022.

ONU MULHERES BRASIL. ONU alerta para os custos da violência contra as mulheres no mundo. 24.05.2017. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-alerta-para-os-custos-da-violencia-contra-as-mulheres-no-mundo/>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, ONU. **The world's women 2010: trend and statistics**. New York: UN, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Women At Work** In G20 Countries, Paper prepared for the Labour and Employment Ministers Meeting 2017 With contributions from the International Monetary Fund and the World Bank Group. 18-19 May 2017 Bad Neuenahr, Germany. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_556991.pdf

OIT, Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho, Relatório V (1), **Conferência Internacional do Trabalho**, 107.ª Sessão, Genebra, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf

PINTO, Isabella Vitral et al. Perfil das notificações de violências em lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais registradas no Sistema de Informação de Agravos de Notificação, Brasil, 2015 a 2017. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 23, p. e200006. SUPL. 1, 2020. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/rbepid/2020.v23suppl1/e200006.SUPL.1/>, acessado em agosto de 2022.

SWANBERG, J. E., Logan, T., & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and The Workplace. **Trauma, Violence, & Abuse**,6(4), 286-312. doi:10.1177/1524838005280506. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.526.8349&rep=rep1&type=pdf>>. Acessado em maio de 2022.

VENÂNCIO, K. C. M. P. e FONSECA, R. M. G. S. (2013). **Mulheres trabalhadoras de restaurantes universitários**: Condições de vida, trabalho e violência de gênero. Escola de Enfermagem USP, 47(5),1016-1024. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420130000500002>

VENTURI G, Recamán M, OLIVEIRA S, organizadores. **A mulher brasileira nos espaços público e privado São Paulo**: Fundação Perseu Abramo; 2004.

TELEFONES ÚTEIS

Corpo de Bombeiros: **193**

Polícia Militar: **190**

Polícia Civil: **197**

Defensoria Pública: NUDEM – Núcleo Especializado de Defesa e Promoção dos Direitos da Mulher:

Telefone e WhatsApp - (62) **3157-1039**

Central de Atendimento - (62) **3602-1224**

Núcleo de Gênero – Ministério Público do Estado de Goiás:

(62) **3243-8203**

Central de Atendimento à Mulher: **180**

Disque Direitos Humanos: **100**

EM GOIÂNIA-GO

Unidade de Processamento Judicial dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar da Comarca de Goiânia – GO:

(62) **3018-8245** Whatsapp: (62) **3018-8244**

upjmulhergoiania@tjgo.jus.br

1ª DEAM – Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher:

(62) **3201-2801**


2ª DEAM – Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher: (62) **3201-6344**

Batalhão Maria da Penha: (62) **99930-9778**

Guarda Civil Metropolitana: **153**

Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar do TJGO:

(62) **3216-2502** WhatsApp: (62) **99108-2133**



**Se você subir o tom de voz
ou me ameaçar.
Eu não vou me calar
eu vou denunciar você
Vai se arrepender
a Penha vai valer!**