SÍNTESE DE EVIDÊNCIAS PARA POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NAS EMPRESAS PRIVADAS

2025

Luanna Xavier, Ana Cláudia Germani, Ana Flávia D'Oliveira, Mariana Gabriel

USP UNIVERSIDADE SÃO PAULO
MEDICINA USP
CAPES

Síntese de evidências para políticas públicas:

Enfrentamento à violência Doméstica por empresas privadas

Incluindo:

Descrição do problema e opções viáveis para resolver esse problema;

Não incluindo:

Recomendações. Essa síntese não faz recomendações sobre qual opção política escolher.

Para quem essa síntese de evidências é endereçada?

Para formuladores e implementadores de políticas públicas, seu pessoal de apoio e outras partes interessadas no problema abordado por essa síntese de evidências.

Para que essa síntese de evidências foi preparada?

Para dar suporte às deliberações sobre as políticas e programas, resumindo a melhor evidência disponível sobre o problema e as soluções viáveis.

O que é uma síntese de evidências para política pública?

Sínteses de evidências para políticas públicas reúnem evidências de pesquisa em âmbito global para as deliberações sobre as políticas públicas e programas.

Objetivo dessa síntese de evidências para políticas públicas:

Realizar síntese de evidências para subsidiar políticas públicas voltadas ao enfrentamento da violência doméstica nas empresas privadas.

Financiamento:

A síntese recebeu financiamento externo para sua realização através da bolsa de mestrado CAPES.

Conflito de interesses:

Os autores declaram não possuir qualquer conflito de interesse.

Link do protocolo:

https://zenodo.org/records/10020088

SUMÁRIO

MENSAGENS-CHAVE 5

O problema 5

Opções para enfrentar o problema 6

Considerações sobre o Diálogo Deliberativo 6

Algumas falas dos participantes sobre o problema 7

Algumas falas dos participantes sobre as opções 7

Algumas falas dos participantes sobre implementação 8

Algumas falas dos participantes sobre equidade 9

CONTEXTO E ANTECEDENTES 10

OPÇÕES PARA ABORDAR O PROBLEMA 12

Buscando evidências científicas sobre as opções 12

OPÇÃO 1 – Treinamento e educação sobre violência doméstica 14

OPÇÃO 2 – Prevenção e proteção no ambiente de trabalho 17

OPÇÃO 3 – Aconselhamento e Cuidado Emocional 19

CONSIDERAÇÕES SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DAS OPÇÕES 21

CONSIDERAÇÕES SOBRE AS OPÇÕES RELACIONADAS COM A EQUIDADE 25

REFERÊNCIAS 26

Anexo A. Estruturação da pergunta de pesquisa no acrônimo 29

ANEXO B. FLUXOGRAMA PRISMA 30

APÊNDICE A - TERMOS E RESULTADOS DAS ESTRATÉGIAS DE BUSCA 31

APÊNDICE B - ESTUDOS REFERENTES À OPÇÃO 1 34

APÊNDICE C - ESTUDOS REFERENTES À OPÇÃO 2 38

APÊNDICE D - ESTUDOS REFERENTES À OPÇÃO 3 41

MENSAGENS-CHAVE

O problema:

A Violência Doméstica pode atingir a mulher de diversas formas, deixando sequelas físicas e emocionais, causando sofrimento e perdas, além de colocar em risco a vida desta mulher.

Na vida profissional da mulher, os principais impactos são: mais faltas e atrasos, menor participação no mercado, queda na produtividade e diminuição da capacidade laboral, de acordo com a pesquisa realizada pela PCSVDF em 2016.

De acordo com a FIEMG (2021), 13% das mulheres empregadas no Brasil passam por situações de Violência Doméstica e de acordo com a PCSVDF (2016) 47% das mulheres que passaram por alguma situação de Violência Doméstica precisam se afastar do trabalho por pelo menos um dia e, em média, 18 dias por ano.

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", preconizando a responsabilidade das empresas privadas diante da Violência Doméstica.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho, na Convenção 190, de 2021, afirma que: "a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e segurança, e que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, responder e enfrentar os impactos da violência doméstica."

Diante de tal cenário, percebe-se a importância do envolvimento das empresas do setor privado no enfrentamento à violência doméstica. Tal proposta se enquadra dentro da perspectiva de responsabilidade social, que neste trabalho é considerada como o comprometimento das empresas com ações que ajudem a promover o bem-estar dos seus funcionários.

OPÇÕES PARA ENFRENTAR O PROBLEMA

Opção 1: Treinamento e educação sobre violência doméstica
Opção 2: Prevenção e Proteção no ambiente de trabalho
Opção 3: Aconselhamento e Cuidado Emocional

Considerações sobre o Diálogo Deliberativo

A síntese de evidências para políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica nas empresas privadas constituiu-se como uma busca de evidências científicas na literatura de como tal tema tem sido abordado nas empresas, bem como os resultados até agora obtidos. É importante frisar que a literatura sobre o tema é escassa, bem como as ações implementadas.

O Diálogo Deliberativo desempenhou a função de promover uma discussão estruturada e direcionada que reuniu "stakeholders" ou atores sociais envolvidos com o tema em questão, profissionais que trabalham ou trabalharam em empresas com esse tipo de ação ou programa, trabalhadores da rede de assistência pública e pesquisadores.

A partir das falas dos participantes foi percebido que o processo de formulação das opções não foi descrito de maneira adequada, tendo em vista que foram levantadas dúvidas a respeito, de qual a relação entre ela e como que se chegou a estas.

Além disso, foi possível compreender que as opções propostas na literatura são conhecidas pelos profissionais e muitas já estão sendo aplicadas na prática, mas a literatura não mapeou algumas questões importantes relativas à implementação relativas a barreiras e facilitadores que foram apontadas pelos participantes e adicionadas à Síntese.

Algumas falas dos participantes sobre o problema

"Não ficou totalmente claro se o foco de vocês é a violência doméstica e o rebatimento disso dentro do setor produtivo, ou também inclui violência nas empresas, dentro da empresa, que é também uma fonte de violência, nesse caso não doméstica, mas contra a mulher."

"Se pra além disso seria pensado algo relacionado apenas às mulheres que já estão inseridas nessas empresas privadas ou também em mulheres que provavelmente poderiam ser empregadas por essas empresas e que estão passando por essa situação?"

"Eu só senti falta de um pouquinho de uma citação de um artigo que tem na Lei Maria da Penha, que é o Artigo 9, inciso 2, que fala sobre essa questão do afastamento de mulheres em caso de violência doméstica."

"Eu só adicionaria um pouco mais de dados sobre por que esse tema é relevante, né? Quantas mulheres são impactadas por isso? Que eu acho que isso traz uma sensibilização muito grande."

Algumas falas dos participantes sobre as opções

"Como que se chegou a essas 3 opções, né? Como elas foram sugeridas?"

"Mas em relação às 2 últimas opções, que são as políticas de segurança para os funcionários e os programas de assistência aos empregados, eu não sei se ficou muito claro qual o objetivo de cada opção, porque eu enxergo a segunda opção implicada na terceira, não como complementar, mas como representativa mesmo, tendo a política de segurança como um programa de assistência. Então eu queria saber exatamente o que diferencia cada uma das 2 últimas opções?"

Algumas falas dos participantes sobre implementação

"Levou 2 anos para eu conseguir implementar, e com muito apoio da liderança. Imagina se não tivesse tido apoio."

"Então, até que ponto as empresas estão realmente comprometidas com essa questão do compromisso social, sendo que na maioria das vezes é para apagar fogo?"

"Mas teve uma barreira que não foi mapeada, na minha opinião: quando você começa a conscientizar e a trabalhar nesses ambientes, começam a aparecer também os agressores."

"Não é de um dia para o outro que uma empresa consegue fazer isso, porque não adianta sair falando desse tema e ter uma pessoa despreparada para fazer o acolhimento."

"Já na opção 3, que diz respeito ao atendimento, não sei se existe algum estudo em relação a isso, mas talvez explorar a questão da parceria com políticas públicas. Porque a gente tem políticas públicas que fazem esse atendimento e que poderiam ter um canal direto junto às empresas."

"Qualquer tentativa de sugerir políticas ou estruturas dentro do setor privado passa necessariamente por monitorar e checar qual é o percentual da força de trabalho que é mulher. Em empresas onde isso é muito pequeno, você vai ter uma resistência muito grande."

“Uma dica: agora temos a nova norma de saúde mental. Acho que dentro dessa norma poderia ser implementada uma escuta ativa, sensível, aproveitando o cuidado mental para descobrir o que está ocorrendo e acolher as denúncias. Mas penso que deveria ser feito de forma independente da empresa, para não haver poluição nessas entrevistas.”

Algumas falas dos participantes sobre equidade

“Eu acho que, na análise das políticas corporativas, precisaria levar em conta a legislação e o contexto nacional ou regional. No Brasil, temos a Lei Maria da Penha e essa rede que criamos nos últimos 30 anos.”

“Acho que tem o cenário de equidade e um cenário de equidade importante com relação à desigualdade social, que é um ponto que a Ana colocou. E tem o cenário de equidade dentro dos recortes de violência.”

CONTEXTO E ANTECEDENTES

A violência doméstica é uma forma de violência contra a mulher que ocorre em relações íntimas e familiares, sendo fundamentada em pressupostos de desigualdade de gênero perpetuados pela cultura machista. Essa forma de violência constitui uma grave violação dos direitos fundamentais das mulheres, comprometendo sua integridade física e emocional.

De acordo com o Atlas da Violência (2020), no Brasil, uma mulher é assassinada a cada duas horas, sendo que 38,9% desses crimes ocorrem no ambiente doméstico. Além disso, a probabilidade de uma mulher sofrer violência dentro de sua residência é 2,7 vezes maior em comparação aos homens. Esses dados evidenciam que a violência doméstica representa um fenômeno que ameaça diretamente a vida das mulheres. Apesar de avanços significativos, como a criação das Delegacias da Mulher, da Lei Maria da Penha, da Lei do Feminicídio, e de iniciativas como os Centros de Referência da Mulher e a Casa da Mulher Brasileira, a violência doméstica permanece como uma questão alarmante no Brasil.

Esse problema não se restringe ao contexto brasileiro. A Organização das Nações Unidas (ONU) aborda o enfrentamento à violência contra mulheres em seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente na meta 5.2, que visa "eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual" (ONU, 2020). Essa abordagem reflete a urgência de ações globais para enfrentar esse fenômeno.

Os impactos da violência doméstica não recaem exclusivamente sobre a mulher, mas também afetam sua família e comunidade, tornando-se, assim, uma questão social de ampla dimensão (Carmona, Quaresma & Lucas, 2021). Na Pesquisa da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG, 2021) aponta que 13% das mulheres trabalhadoras brasileiras vivenciam violência doméstica, sendo que 45% da força de trabalho no país é composta por mulheres.

As consequências da violência doméstica no mercado de trabalho manifestam-se em duas dimensões principais: faltas e atrasos das trabalhadoras e redução da produtividade. Segundo a Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contraa Mulher (PCSVDF, 2016), 47% das mulheres trabalhadoras que sofrem violência doméstica precisam faltar ao trabalho, com uma média de 18 dias de ausência por ano. Além disso, 48% relatam impactos na saúde mental, incluindo depressão, uso de substâncias e comportamento suicida. Essas situações geram sobrecarga para colegas de trabalho, prejuízos à produtividade e custos adicionais para as empresas, como os relacionados à rotatividade de pessoal e treinamento.

Os prejuízos econômicos também se refletem na esfera macroeconômica. Segundo estimativas da FIEMG (2021), em uma projeção de 10 anos, a violência doméstica poderia resultar na perda de 2 milhões de empregos, R$91,4 bilhões em salários, R$214,4 bilhões no Produto Interno Bruto (PIB) e R$16,4 bilhões em arrecadação de impostos. Esses números demonstram a amplitude do problema e a necessidade de ações efetivas em todas as esferas da sociedade, incluindo o setor privado.

Nesse cenário, ações e programas das empresas privadas direcionadas ao enfrentamento à violência doméstica podem ser importantes tanto para as mulheres trabalhadoras em situação de violência doméstica, como para a empresa que a emprega.

Esse tipo de atuação é vista segundo Reis (2007) como responsabilidade social das empresas, nesta há uma perspectiva que as empresas têm um compromisso com o desenvolvimento social, econômico e ambiental, devendo adotar ações que promovam o bem-estar de seus funcionários, mesmo em questões que extrapolam o ambiente de trabalho, como a violência doméstica.

No sentido de criar mecanismo de proteção para a mulher trabalhadora em situação de Violência Doméstica, foi elaborada a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, a qual reconhece que a violência doméstica afeta diretamente o emprego, a produtividade e a segurança no trabalho, sugerindo que governos, empregadores e instituições do mercado de trabalho colaborem para mitigar tais impactos.

O Brasil está em processo de ratificação da Convenção, mas no artigo 9 da Lei Maria da Penha há a possibilidade da mulher em situação de Violência Doméstica se afastar do trabalho por até 6 meses sem remuneração e não ser demitida no retorno. Essa medida demonstra que é possível e necessário que as empresas do setor privado também sejam envolvidas nas políticas públicas de enfrentamento à Violência Doméstica.

OPÇÕES PARA ABORDAR O PROBLEMA

Este trabalho consiste em uma síntese de evidências para formulação de políticas públicas, sendo um produto do mestrado da autora no Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina da USP. Na elaboração desta síntese, a metodologia foi fundamentada na "Diretriz Metodológica: Síntese de Evidências para Política" do Ministério da Saúde - 2020, seguindo os passos nela estruturados. Para isso foi elaborada a seguinte pergunta de pesquisa (o quadro com a estruturação desta, consta no Anexo A): "Em empresas privadas, quais as ações para enfrentamento à violência doméstica?"

A partir dessa pergunta foi elaborado o objetivo da pesquisa:
"Realizar uma síntese de evidências para subsidiar políticas públicas voltadas ao enfrentamento da violência doméstica nas empresas privadas." Para responder a pergunta e cumprir o objetivo proposto foi feita uma pesquisa bibliográfica, descrita no item abaixo.

Buscando evidências científicas sobre as opções

O processo de busca de evidências foi realizado entre os meses de novembro e dezembro de 2023, mas não foi feita nenhuma restrição em relação à data de publicação dos estudos. Foram encontrados 81 na base PsycInfo, 179 na Embase, 50 na BVS, 48 na PubMed e 2 na CAPES e 4 foram indicados por Instituições e ONGs. As estratégias de busca usadas para cada base de dados estão descritas no Apêndice A.

Para gerenciamento do processo de seleção foi utilizado o software de gerenciamento bibliográfico Rayyan (https://www.rayyan.ai/). Foram retirados 43 por estarem duplicados, resultando em 321 estudos. (Figura 1)

Após a leitura de títulos e resumos por uma dupla de revisores de forma independente foram excluídos 306 estudos e, aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, quinze publicações elegíveis foram lidos integralmente, sendo uma retirada por não atender aos critérios dessa síntese. Ao final, foram incluídas 14 publicações. (Fluxograma PRISMA no Anexo B). Após a inclusão dos estudos, estes foram lidos e os dados destes foram extraídos para levantar as intervenções descritas, benefícios potenciais e outras informações.

A partir disso foi feito um agrupamento das intervenções, reunindo-as de acordo com as suas similaridades. Esses agrupamentos são chamados de "opções" em uma Síntese de Evidências. Dessa forma, as opções são os conjuntos de intervenções reunidas sem uma ordem de prioridade ou hierarquia. A implementação de uma delas não impede que as outras também sejam implementadas no mesmo momento ou separadamente.

No processo de agrupamento das intervenções em opções foi verificado que alguns estudos não citavam os benefícios, mas ainda sim estes foram incluídos no quadro de achados, com a sinalização de que não informaram benefícios.

Os estudos incluídos passaram por uma avaliação de qualidade metodológica com os instrumentos Critical Appraisal Skills Programme (CASP) e Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT), de acordo com o tipo de estudo. Nestas avaliações foi verificado que a maioria dos estudos possuem baixa qualidade metodológica, principalmente pelo tipo de estudo, estudos de casos na maioria.

Os resultados das avaliações de cada estudo podem ser consultados nas tabelas nos Apêndices A, B e C, que descrevem os estudos utilizados para cada opção. Nos estudos selecionados são usadas diferentes nomenclaturas para violência doméstica, mas tendo em vista que no contexto brasileiro, em que esta síntese é produzida o termo mais comum é violência doméstica, este foi utilizado como padrão. Também foi verificado que há o uso dos termos educação, treinamento e formação em um contexto muito parecido, mas estes foram preservados de acordo com o estudo utilizado para formulação da opção.

OPÇÃO 1 – TREINAMENTO E EDUCAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Esta opção trata de ações em torno de treinamento e educação sobre violência doméstica, que foram realizadas de forma on-line e presencial, destinadas tanto a gerentes e supervisores como para outros funcionários.

Estas visam ofertar conhecimento sobre violência doméstica, para ajudar no reconhecimento de seus sinais e como oferecer suporte para as vítimas, bem como dar às vítimas informações para que esta possa pedir ajuda.

No quadro 1 foram listados os estudos com os elementos da opção e os benefícios relacionados a estes. No Apêndice B está a tabela com as informações sobre qualidade metodológica e tipo dos estudos.

Quadro 1: Achados relevantes para a opção 1

Categoria dos achados	Síntese dos achados mais relevantes
Benefícios	Glass et al. (2016) relatam que com os treinamentos online interativos de supervisores, houve um aumento significativo no conhecimento sobre violência doméstica, mudanças positivas no clima do local de trabalho e mais supervisores passando informações sobre violência doméstica para os funcionários. Vives-Cases e Rodríguez-Blanesa (2017) e nos dois estudos de Katula (2006) são relatadas intervenções de treinamento e formação de supervisores e gestores intermediários para lidar com violência doméstica. Nesses estudos não é informado se as intervenções foram realizadas de forma presencial ou on-line. Os benefícios são relatados no estudo de Vives-Cases e Rodríguez- Blanesa (2017) e, apenas em um de Katula (2006), que seriam: promoveu o aumento do nível de conhecimento e ações

	destes para os funcionários, bem como mudanças positivas no clima e segurança no trabalho, melhoria dofuncionamento das equipes e promoção do bem-estar dos funcionários Em Business For Social Responsibility (2019) afirma que a intervenção HERrespect que se baseia em treinamento participativo para trabalhadores e gestão e, campanhas de sensibilização nos locais de trabalho ajudaram a promover a igualdade de gênero, uma melhora na comunicação e do trabalho em equipe. Chada et al. (2022) ao falarem da mesma intervenção, afirma que houve aumento na produtividade, mas seu estudo também aborda outras intervenções, que serão descritas em outras opções. Swanberg et al. (2005) e Fitzgerald et al. (1998) relatam intervenções através de treinamento sobre violência doméstica para supervisores, funcionários e para o pessoal da segurança. Mas, somente o primeiro afirma que estas ações geram economia para o empregador com aumento da produtividade e diminuição do absenteísmo. Pollack et.al (2010) afirmam que ações que incluem intervenções como o desenvolvimento de campanhas de educação e conscientização de gestores e trabalhadores sobre os sinais de alerta de que uma mulher está em situação de violência teve benefícios como a redução nas horas de trabalho perdidas, salários perdidos, licenças, ações disciplinares, afastamento por invalidez e melhorias na eficiência do trabalho, saúde física, saúde mental e desempenho no trabalho.

Danos potenciais	Não informado
Custos e /ou custo efetividade em relação à situação atual	Não informado
Incertezas em relação aos benefícios, danos potenciais e riscos, de modo que o monitoramento e a avaliação sejam garantidas se a opção for implementada	Os estudos de Katula (2006), Pollack et al. (2010), Swanberg et. al (2005), Fitzgerald et al. (1998), Vives-Cases e Rodríguez-Blanesa (2017) e Chadha et al. (2022) tratam de diversas intervenções voltadas para o enfrentamento à violência doméstica e não apenas das citadas nessa opção (Treinamento e educação), assim os benefícios relatados a estes estudos podem não ter sua eficiência máxima quando utilizados isoladamente.
Principais elementos da opção(se já foi implementada/testadaem outro lugar)	Apenas os estudos de Business For Social Responsibility (2019) e Chadha et al. (2022) que citam a intervenção HERrespec que se baseia em treinamento participativo para trabalhadores e gestão, campanhas de sensibilização nos locais de trabalho foram realizados em países de baixa e média renda, assim não se sabe se as intervenções citadas nos outros estudos teriam os mesmos benefícios quando aplicados em contextos socioeconômicos diferentes.
Percepções e experiências as partes interessadas (grupos de interesse)	Nenhum dos estudos relatou a percepção da opção.

Fonte: Elaboração Própria

OPÇÃO 2 – Prevenção e proteção no ambiente de trabalho

Esta opção trata de ações que possam garantir a segurança física e operacional da funcionária e dos outros funcionários no ambiente de trabalho, dificultando o acesso do agressor e reduzindo riscos de violência no local de trabalho, através da adaptação no ambiente de trabalho, mudanças da rotina no trabalho, bem como envolvimento da equipe de segurança da empresa na proteção da funcionária.

Quadro 2: Achados relevantes para a opção 2

Categoria dos achados	Síntese dos achados mais relevantes
Benefícios	Malecha (2003), Vives Cases e Rodríguez Blanesa (2017) e Katula (2006) afirmam que criar políticas e procedimentos para enfrentamento da violência doméstica, evitam perdas financeiras para a empresa, melhoria do funcionamento das equipes, promoção do bem estar dos funcionários e prevenção de traumas e lesões. Pollack (2010) e Malecha (2003) também consideram que triagem para violência doméstica com os funcionários produziu reduções nas horas de trabalho perdidas, salários perdidos, licenças, ações disciplinares, afastamento por invalidez e melhorias na eficiência do trabalho, saúde física, saúde mental e desempenho no trabalho. Para Swanberg et. al (2005) intervenções que incluam horários de trabalho flexíveis, transferências no local de trabalho, alteração do cronograma de trabalho para confundir o agressor, recolocação da estação de trabalho da

	vítima, alteração temporária das responsabilidades do trabalho/ajuste de expectativas, alarmes silenciosos na estação de trabalho da vítima, foto do agressor fornecida ao pessoal de segurança para identificação de intrusos, câmeras de segurança, escolta de segurança até o veículo, vaga de estacionamento prioritária próxima ao prédio, melhoria da iluminação no estacionamento em situações em que há funcionárias em situação de violência doméstica geram economia para o empregado com aumento da produtividade e diminuição do absenteísmo. Também afirmam que geram benefícios para os empregados, mas não cita quais. Chadha et al. (2022) consideram que acordos para trabalho flexível e para mulheres em situação de violência geram um aumento significativo na produtividade, mas em conjunto com intervenções ligadas a treinamento de funcionários.
Danos potenciais	Não informado
Custos e/ou custo efetividade em relação à situação atual	Não informado
Incertezas em relação aos benefícios, danos potenciais e riscos, de modo que o monitoramento e a avaliação sejam garantidas se a opção for implementada	Os estudos de Katula (2006), Pollack et al. (2010), Chadha et al. (2022), Swanberg et al. (2005) e Vives-Cases e Rodríguez-Blanesa (2017) tratam de diversas intervenções voltadas para o enfrentamento à violência doméstica e não apenas das citadas nessa opção (Políticas de segurança e proteção),

	assim os benefícios elatados a estes estudos podem não ter sua eficiência máxima quando utilizados isoladamente.
Percepções e experiênciasdas partes interessadas(grupos de interesse)	Nenhum dos estudos relatou a percepção dos sujeitos sociais afetados pelos elementos da opção.

Fonte: Elaboração Própria

OPÇÃO 3 - ACONSELHAMENTO E CUIDADO EMOCIONAL

Esta opção trata de oferecer suporte emocional e jurídico para as funcionárias em situação de violência doméstica integrados aos Programas de Atendimento aos Empregados (PAE), tanto de forma receptiva, sendo acionada pela funcionária e de forma ativa com ações de triagem para identificação de casos.
No quadro 3 foram listados os estudos com os elementos da opção e os benefícios relacionados a estes. No Apêndice D está a tabela com as informações sobre qualidade metodológica e tipo dos estudos.

Quadro 3: Achados relevantes para a opção 3

Categoria dos achados	Síntese dos achados mais relevantes
Benefícios	Fitzgerald et al. (1998), Swanberg et. al (2005) e Chadha et al. (2022) afirmam que a abordagem violência doméstica pode ser feita nos Programas de Assistência aos Empregados, e estas intervenções promovem um aumento da produtividade dos

	funcionários e diminuição do absenteísmo.Fitzgerald et al. (1998) frisa que os canais para acionar o programa e registro devem ser de fácil acesso.Swanberg (2005) e Carroll (2000) também acrescentam que a necessidade de disponibilizar aconselhamento nos programas.
Danos potenciais	Não informado
Custos e/ou custo efetividade em relação à situação atual	Não informado
Incertezas em relação aosbenefícios, danos potenciaise riscos, de modo que omonitoramento e a avaliaçãosejam garantidas se a opçãofor implementada	Os estudos mencionados tratam de diversas intervenções voltadas para o enfrentamento à violência doméstica e não apenas das citadas nessa opção (abordar questões de violência doméstica nos PAE), assim os benefícios relatados a estes estudos podem não ter sua eficiência máxima quando utilizados isoladamente.
Principais elementos da opção (se já foiimplementada/testada emoutro lugar)	Apenas o estudo de Chadha et al. (2022) foi realizado em países de baixa e média renda, assim não se sabe se as intervenções citadas nos outros estudos teriam os mesmos benefícios quando aplicados em contextos socioeconômicos diferentes.
Percepções e experiênciasdas partes interessadas(grupos de interesse)	Pollack et al. (2010) (estudo sobre satisfação) em um estudo de métodos mistos de qualidade média relatam que 66% das mulheres entrevistadas que passaram por violência doméstica e contataram um PAE relataram estar extremamente ou muito satisfeitas com os serviços que receberam.

Fonte: Elaboração Própria

CONSIDERAÇÕES SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DAS OPÇÕES

A literatura sobre ações de enfrentamento à violência doméstica por empresas do setor privado é escassa, nesta síntese foram incluídos 14 estudos. Isso deve ser considerado como uma possível limitação deste estudo. Esta mesma questão aponta que este pode ser um campo de estudo a ser mais explorado tanto pela comunidade acadêmica como por formuladores de políticas públicas. Ainda assim, algumas questões sobre a implementação de ações de enfrentamento a Violência Doméstica por empresas do setor privado podem ser feitas em relação a todas as opções. Um primeiro ponto é em relação ao compromisso social da empresa com o tema, para que não seja apenas uma forma de promoção da marca e no dia a dia da empresa as funcionárias serem assediadas, bem como a empresa só se posicionar quando ocorrer uma situação de óbito de funcionária por Violência Doméstica. Segundo ponto seria a quantidade de funcionárias mulheres na empresa, também foi vista como um ponto que pode ser um facilitador ou uma barreira na implementação, um ambiente mais feminino poderia ter uma aceitação maior. Por último, na implementação dessas ações, deve ser avaliado que será necessário um investimento de tempo e recursos no processo de sensibilização e envolvimento da alta hierarquia com o tema. Além disso , mesmo após esse primeiro momento, novas ações de sensibilização deverão ser feitas ao longo do tempo, tendo em vista que funcionários saem e novos são contratados. Nos quadros 4, 5 e 6, logo abaixo são descritas considerações relativas a cada opção especificamente.

Quadro 4. Considerações sobre implementação da opção 1

Níveis	Opção 1 - Treinamento e educação sobre violência doméstica
Mulheres em situação de violência doméstica trabalhadoras	Nos estudos incluídos não foram informadas barreiras ou dificuldades por parte das mulheres em situação de violência doméstica trabalhadoras.

Supervisores/Gerentes/ Gestores	Em Mamun et al (e Chadha et al. (2022) consideram que pode existir uma resistência por parte dos supervisores ou gerentes em liberar os funcionários para fazer os treinamentos, bem como a aceitação da violência doméstica como norma socialmente aceita.
Empresas	Fitzgerald et al. (1998), Swanberg et al. (2005) e Katula (2006) relatam dificuldades em mudar a cultura organizacional a respeito de ações para o enfrentamento à violência doméstica.No Diálogo Deliberativo foram levantadas algumas questões como o fato de que ao falar sobre o tema poderão surgir colaboradores agressores, tanto em casa como no trabalho, e que será necessária a elaboração de políticas da empresa para condução dessas situações. O segundo ponto é o caráter psicoeducativo dos treinamentos, já que os conteúdos apresentados podem ser levados para outros espaços através dos colaboradores.

Fonte: Elaboração Própria

Quadro 5. Considerações sobre implementação da opção 2

Níveis	Opção 2 - Prevenção e Proteção no ambiente
Mulheres em situação de violência trabalhadoras	Fitzgerald et al. (1998), Malecha (2003), Swanberg et al. (2005), Pollack et al. (2010) e Vives-Cases e Rodríguez-Blanesa (2017) relatam que as mulheres em situação de violência têm receio de contarem a situação

Fonte: Elaboração Própria

	de violência doméstica no local de trabalho por conta da preocupação com a confidencialidade bem como medo de represálias.No Diálogo Deliberativo também foi levantada a questão do cuidado para garantir o sigilo e confidencialidade para que as funcionárias se sintam seguras para falar sobre a violência, de forma que as as informações sejam passadas apenas a pessoas envolvidas diretamente com o processo, além disso também foi citado a necessidade do preparo de quem vai fazer a escuta, para que não haja revitimização.
Supervisores/Gerentes/ Gestores	Chadha et al. (2022) afirmam que existe uma resistência por parte dos supervisores ou gerentes ou gestores por conta da aceitação da violência doméstica como norma socialmente aceita.
Empresas	Fitzgerald et al. (1998) e Swanberg et al. (2005) relatam dificuldades em mudar a cultura organizacional a respeito de ações para o enfrentamento à violência doméstica.

Fonte: Elaboração Própria

Quadro 6. Considerações sobre implementação da opção 3

Níveis	Opção 3 - Aconselhamento e Cuidado Emocional
Mulheres em situação de violência trabalhadoras	Swanberg et al. (2005) e Pollack et al. (2010) afirmam que as mulheres em situação de violência doméstica relatam receios em procurar os Programas de Assistência aos Empregados por preocupação com a confidencialidade e retaliações. No Diálogo Deliberativo também foi levantada a questão do cuidado para o

	sigilo e confidencialidade para que as funcionárias se sintam seguras para falar sobre a violência, de forma que as as informações sejam passadas apenas a pessoas envolvidas diretamente com o processo, além disso também foi citado a necessidade do preparo de quem vai fazer a escuta, para que não haja revitimização.
Supervisores/Gerentes/ Gestores	Chadha et al. (2022) afirmam que existe uma resistência por parte dos supervisores ou gerentes ou gestores por conta da aceitação da violência doméstica como norma socialmente aceita e ainda que estes acham que a empresa faz o suficiente e não seriam necessárias intervenções adicionais.
Empresas	Fitzgerald et al. (1998), Chadha et al. (2022) e Swanberg et al. (2005) relatam dificuldades em mudar a cultura organizacional a respeito de ações para o enfrentamento à violência doméstica. No Diálogo Deliberativo foram levantadas algumas questões como a inclusão da obrigação de identificação e ações para mitigar os riscos psicossociais em empresas, pela atualização da NR 1, o tema de enfrentamento à Violência Doméstica poderia ser incluído nas ações. O estabelecimento de parcerias com o setor público para o encaminhamento das funcionárias em situação de Violência Doméstica para atendimento na rede pública de serviços especializados.

CONSIDERAÇÕES SOBRE AS OPÇÕES RELACIONADAS COM A EQUIDADE

Dos 14 estudos incluídos nesta síntese apenas 4 foram desenvolvidos em países de média e baixa renda o que permite questionar se a aplicabilidade das opções dos outros estudos teriam os mesmos resultados/benefícios como os verificados em países de alta renda. Outro ponto em questão é que nenhum dos estudos cita informações de caracterização das funcionárias alvo das intervenções realizadas, como ocupação, raça/etnia, faixa etária e nível socioeconômico. A falta de tais informações dificulta a avaliação de possíveis diferenças de resultados e/ou adaptação das intervenções quando estas são aplicadas em diferentes populações. No Diálogo Deliberativo foi abordado o ponto que a violência doméstica tem recortes, assim precisa ser levada em consideração os diferentes cenários econômicos e sociais nos quais as mulheres estão inseridas, bem como o fato de ter filhos pode influenciar na saída de uma mulher da situação de violência, tendo em vista que em algumas situações ela precisará de mais ou menos suporte social, econômico e familiar. Além disso, as mulheres transexuais e travestis precisam ser incluídas nas ações de enfrentamento à violência doméstica, tendo em vista que elas também estão sujeitas aos mais diversos tipos de violência. As diferenças das legislações de cada país foi outro ponto a ser levantado, tendo em vista que elas podem oferecer maior ou menor proteção às mulheres em situação de violência doméstica e, criar mecanismos para que as empresas privadas se responsabilizem em implementar ações de enfrentamento a violência doméstica para suas funcionárias.

REFERÊNCIAS

Al Mamun M, Parvin K, Yu M, Wan J, Willan S, Gibbs A, et al. The HERrespect intervention to address violence against female garment workers in Bangladesh: study protocol for a quasi-experimental trial. BMC Public Health. dezembro de 2018;18(1):512.

Carroll V. When domestic violence leaves home. It can and does invade the workplace. Am J Nurs. novembro de 2000 ;100(11):92.

Chadha M, Kennedy J, Duvvury N. Economic Costs of Violence Against Women and Girls in Low- and Middle-Income Countries: A Pilot Study on Management's Outlook. Workplace Health Saf. setembro de 2022;70(9):405–11.

Fitzgerald S, Dienemann J, Cadorette MF. Domestic violence in the workplace. AAOHN J. julho de 1998 ;46(7):345-53; quiz 354-5.

Glass N, Hanson GC, Laharnar N, Anger WK, Perrin N. Interactive training improves workplace climate, knowledge, and support towards domestic violence. American J Industrial Med. julho de 2016;59(7):538–48.

Malecha DA, Wachs DJE. Screening for and Treating Intimate Partner Violence in the Workplace. AAOHN JOURNAL. 2003;51.

Pollack KM, Austin W, Grisso JA. Employee Assistance Programs: A Workplace Resource to Address Intimate Partner Violence. Journal of Women's Health. abril de 2010;19(4):729–33.

Pollack KM, McKay T, Cumminskey C, Clinton-Sherrod AM, Lindquist CH, Lasater BM, Walters JL, Krotki K, Grisso JA. Employee assistance program services for intimate partner violence and client satisfaction with these services. J Occup Environ Med. 2010 Aug;52(8):819-26.

Rodríguez-Blanes GM, Vives-Cases C. Opportunities and challenges in workplace gender violence: a context of opportunity for prevention. Arch Prev Riesgos Labor. 1o de julho de 2017;20(3):156–7.

BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY. HERrespect program summary. Revisão, jun. 2019. Disponível em: https://herproject.org/files/curriculum/herrespect-program-summary-june2019-rev.pdf.

Katula S. Domestic violence in the workplace--part I: understanding how it affects victims. AAOHN J. 2006 May;54(5):197-200.

Katula S. Domestic violence in the workplace--Part II: employers' response. AAOHN J. 2006 Aug;54(8):341-4.

Swanberg JE, Logan T, Macke C. Intimate Partner Violence, Employment,and The Workplace: Consequences and Future Directions. Trauma, Violence, & Abuse. outubro de 2005;6(4):286–312.

HERrespect: Promoting Positive Gender Relations through Workplace Interventions [Internet]. Whats Works To Prevent Violence. [citado 2 de abril de 2024]. Disponível em: https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/herrespect-bangladesh

HERrespect Curriculum - Joint Sessions.Whats Works To Prevent Violence. [citado 2 de abril de 2024]. Disponível em: https://www.whatworks.co.za/resources/item/484-herrespect-curriculum-joint-sessions

Carmona, A. P. R.; Quaresma, M. Da G. S.; Lucas, P. R. M. B. Prevenção da violência doméstica: Importância da intervenção do enfermeiro gestor de caso. Revista Brasileira em Promoção da Saúde, v. 34, p. 1–8, 2021.

Carvalho, J.; Hugo De Oliveira, V. Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher*Relatório Executivo I -Primeira Onda-2016 Versão Final. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_I.pdf>.

Federação Das Indústrias Do Estado De Minas Gerais. Impactos Econômicos da Violência contra a Mulher. Disponível em: <https://www7.fiemg.com.br/Cms_Data/Contents/central/Media/FIEMG/economia/Impactos-econ-micos-viol-ncia-contra-mulher-novo.pptx>.

GRADE-CERQual_Home. Disponível em: <https://www.cerqual.org/>.
Ipea - Atlas da Violência v.2.6.4 - Atlas da Violência 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>.

Brasil. LEI MARIA DA PENHA. Lei N.°11.340, de 7 de Agosto de 2006. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>.
Ministério da Saúde. Diretriz metodológica: síntese de evidências para políticas. 1. ed., 2020.

Organização Internacional Do Trabalho. Convenção No 190. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/g enericdocument/wcms_729459.pdf>.

Pesquisa Violência e Assédio contra a Mulher. Disponível em: <http://online.fliphtml5.com/gbcem/tdam/#p=2>. Acesso em: 7 jun. 2023.

Rayyan – Intelligent Systematic Review. Disponível em: <https://www.rayyan.ai/>.

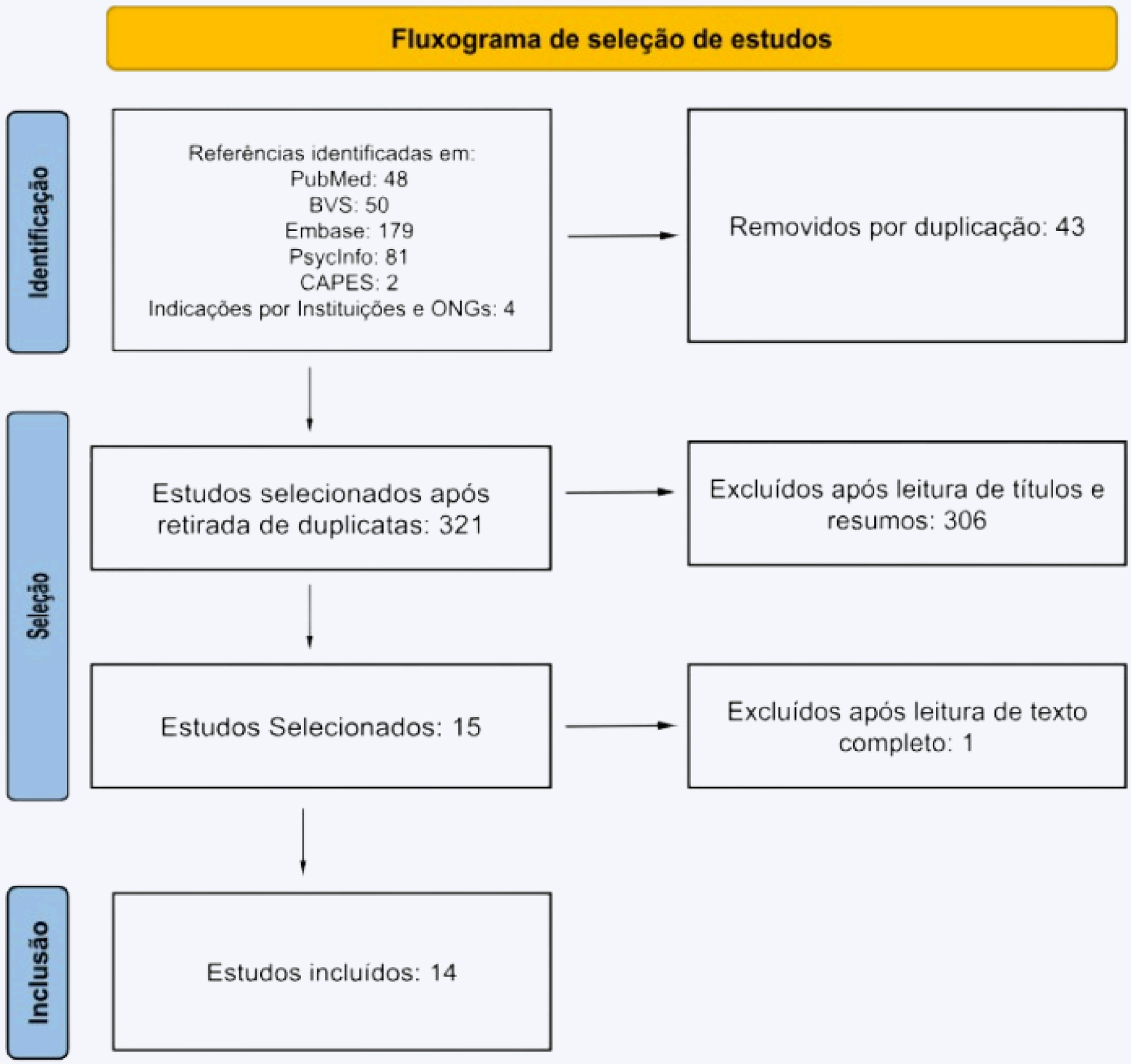
Hong QN, Pluye P, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, Dagenais P, Gagnon M-P, Griffiths F, Nicolau B, O'Cathain A, Rousseau M-C, Vedel I. Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT), version 2018. Registration of Copyright (#1148552), Canadian Intellectual Property Office, Industry Canada

Anexo A. Estruturação da pergunta de pesquisa no acrônimo

Para este trabalho, o acrônimo escolhido foi o PICo, neste o P refere-se à população, I às intervenções e o Co ao contexto. Desta forma, o acrônimo ficou assim definido:

P	mulheres trabalhadoras em situação de violência doméstica
I	iniciativas, ações, programas,
Co	empresas privadas

Anexo B. Fluxograma PRISMA



Apêndice A - Termos e resultados das estratégias de busca

Base de dados	Estratégia de Busca	Resultados Busca
PsycoInfo	Index Terms: private sector AND Index Terms: domestic violence OR Index Terms: intimate partner violence	81
Embase	((private sector)/exp OR (private sector) OR (occupational health service)) AND ((domestic violence)/exp OR (domestic violence) OR ((partner violence)/exp OR (partner violence) OR (intimate partner violence) OR (partner abuse) OR (spouse abuse))	179
BVS	(("setor privado" OR "private sector" OR "occupational health services" OR "Serviços de Saúde do Trabalhador") AND ("Violência Doméstica" OR "Domestic Violence" OR "Crimes contra a Mulher" OR "Crimes contra as Mulheres" OR "delitos contra a Mulher" OR "Violência contra as Mulheres" OR "Violence Against Women" OR "Violência por Parceiro Íntimo" OR "Violência contra Parceiro Íntimo" OR "Violência contra a Parceira Íntima" OR "Violência entre Parceiros Íntimos" OR "Intimate Partner Violence" OR "Maus-Tratos Conjugais" OR "Spouse Abuse" OR "Dating Violence" OR "Intimate Partner Abuse"))	50

PubMed:	("private sector"[MeSH Terms] OR private sector[Text Word] OR "Sector, Private" OR "Private Enterprise" OR "Enterprise, Private" OR "Enterprises, Private" OR "Private Enterprises" OR "occupational health services" [MeSH Terms] OR Occupational Health Services[Text Word] OR "Health Services, Occupational" OR "Health Service, Occupational" OR "Occupational Health Service" OR "Service, Occupational Health" OR "Services, Occupational Health" OR "Health Services, Employee" OR "Employee Health Service" OR "Health Service, Employee" OR "Employee Health Services" OR "Employment-Based Services" OR "Employment Based Services" OR "Employment-Based Service") AND ("domestic violence"[MeSH Terms] OR Domestic Violence[Text Word] OR "Violence, Domestic" OR "Family Violence" OR "Violence, Family" OR "intimate partner violence"[MeSH Terms] OR Intimate Partner Violence[Text Word] OR "Partner Violence, Intimate" OR "Violence, Intimate Partner" OR "Intimate Partner Abuse" OR "Abuse, Intimate Partner" OR "Dating Violence" OR "Violence, Dating")	48

CAPES	(private sector OR occupational health services OR employee health service) AND (domestic violence OR intimate partner violence OR family violence)	2

Apêndice B - Estudos referentes à Opção 1

Autores	Estudo	Elementos da opção	Avaliação de qualidade	Tipo de estudo
Malecha (2003)	Screening for and treating intimate partner violence in the workplace	Prestadores de cuidados de saúde com educação e formação sobre violência entre parceiros íntimos	Média 5/10	Revisão bibliográfica
Swanberg et al. (2005)	Intimate partner violence, employment,and the workplace: consequences and future directions	Programas educativos sobre violência doméstica para supervisores, funcionários e pessoal da segurança	Média 7/10	Revisão bibliográfica
Katula (2006)	Domestic violence in the workplace--Part II: employers' response	Treinamento e educação sobre violência doméstica	Baixo 4/10	Estudo de caso

Pollack et al. (2010)	Employee assistance programs: a workplace resource to address intimate partner violence.	Desenvolvimento de campanhas de educação e conscientização de gestores e trabalhadores sobre os sinais de alerta de que uma mulher está em situação de violência	Média 6/10	Revisão bibliográfica
Glass et al. (2016)	Interactive Training Improves Workplace Climate,Knowledge, and Support Towards Domestic Violence	Treinamentos online interativos de supervisores	Média 6/11	Estudo randomizado
Vives-Cases e Rodríguez-Blanesa (2017)	Opportunities and challenges in workplace gender violence: a context of opportunity for prevention	Formação de supervisores e gestores intermediários	Média 7/10	Editorial

Business For Social Responsibility (2019)	How Business Can Make a Difference on Violence against Women and Girls	A intervenção HERrespect que se baseia em treinamento participativo para trabalhadores e gestão e, campanhas de sensibilização nos locais de trabalho	Baixo 4/12	Editorial
Chada et al. (2022)	Economic Costs of Violence Against Women and Girls in Low- and Middle-Income Countries: A Pilot Study on Management's Outlook.	A intervenção HERrespect que se baseia em treinamento participativo para trabalhadores e gestão, campanhas de sensibilização e campanhas nos locais de trabalho	Alta 8/11	Estudo Transversal
Fitzgerald et al. (1998)	Domestic violence in the workplace	Treinamento para todos os níveis de funcionários em detecção de violência doméstica	Alta 8/10	Editorial
Katula (2006)	Domestic violence in the workplace--part I: understanding how it affects victims	Treinamento em violência doméstica dos gerentes e dar informações sobre recursos da comunidade	Baixo - 3	Estudo de caso

Carroll (2000)	When domestic violence leaves home. It can and does invade the workplace	Educação continuada	Alta 8/10	Editorial

Apêndice C - Estudos referentes à Opção 2

Autores	Estudo	Elementos da opção	Avaliação de qualidade	Tipo de estudo
Malecha (2003)	Screening for and treating intimate partner violence in the workplace	Políticas e procedimentos da empresa que abordam a violência doméstica, aplicação de protocolos de triagem e planejamento de segurança	Média 5/10	Revisão bibliográfica
Katula (2006)	Domestic violence in the workplace--Part II: employers' response	Desenvolvimento de políticas no local de trabalho para enfrentamento a violência doméstica e medidas de segurança	Baixo 4/10	Estudo de caso
Pollack et al. (2010)	Employee assistance programs: a workplace resource to address intimate partner violence.	Melhoria na triagem para identificação de violência doméstica	Média 6/10	Revisão bibliográfica
Vives-Cases e Rodríguez-Blanesa (2017)	Opportunities and challenges in workplace gender violence: a context of opportunity	Triagem e/ou realização de perguntas para detecção de casos de violência doméstica	Média 7/10	Editorial

Swanberg et al. (2005)	Intimate partner violence, employment,and the workplace: consequences and future directions	Horários de trabalho flexíveis, transferências no local de trabalho, alteração do cronograma de trabalho para confundir o agressor, relocação da estação de trabalho da vítima, alteração temporária das responsabilidades do trabalho/ajuste de expectativas, alarmes silenciosos na estação de trabalho da vítima, foto do agressor fornecida ao pessoal de segurança para identificação de intrusos, câmeras de segurança, escolta de segurança até o veículo, vaga de estacionamento prioritária próxima ao prédio, melhoria da iluminação no estacionamento	Média 7/10	Revisão bibliográfica
Chada et al. (2022)	Economic Costs of Violence Against Women and Girls in Low- and Middle-Income Countries: A Pilot Study on Management's Outlook.	Políticas específicas de licença e acordos para trabalho flexível	Alta 8/11	Estudo Transversal

Fitzgerald et al. (1998)	Domestic violence in the workplace	Segurança para ter uma foto do agressor, ajudar o funcionário a obter uma ordem de proteção legal, horário flexível, mudar os locais de trabalho se a empresa tiver vários locais	Alta 8/10	Editorial
Carroll (2000)	When domestic violence leaves home. It can and does invade the workplace	Solicitar encaminhamento para abrigos locais para vítimas e familiares, aconselhamento	Alta 8/10	Editorial
Pollack et al. (2010)	Employee Assistance Program Services for Intimate PartnerViolence and Client Satisfaction With These Services	Intervenção imediata em situações de crise	Alto 13/15	Estudo de métodos mistos

Apêndice D - Estudos referentes à Opção 3

Autores	Estudo	Elementos da opção	Avaliação de qualidade	Tipo de estudo
Swanberg et al. (2005)	Intimate partner violence, employment, and the workplace: consequences and future directions	Profissionais especializados em violência doméstica nos PAE e disponibilizar serviços de aconselhamento por meios dos PAE	Média 7/10	Revisão bibliográfica
Chada et al. (2022)	Economic Costs of Violence Against Women and Girls in Low- and Middle-Income Countries: A Pilot Study on Management's Outlook.	PAE abordar violência doméstica	Alta 8/11	Estudo Transversal
Fitzgerald et al. (1998)	Domestic violence in the workplace	Procedimentos de reclamação acessíveis e fáceis de registrar e PAE abordar violência doméstica	Alta 8/10	Editorial

Pollack et al. (2010)	Employee Assistance Program Services for Intimate PartnerViolence and Client Satisfaction With These Services	Intervenção imediata em situações de crise	Alto 13/15	Estudo de métodos mistos