

**Organizações e violência doméstica: reflexões a partir das teorias de violência de gênero e divisão sexual do trabalho**

**ELAINE BARBOSA DA SILVA**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

**REJANE PREVOT NASCIMENTO**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

## **Organizações e violência doméstica: reflexões a partir das teorias de violência de gênero e divisão sexual do trabalho**

### **Resumo**

As estatísticas revelam que existe uma correlação entre ser mulher e estar em situação de violência. As teorias de violência de gênero e de divisão sexual do trabalho expõem a vulnerabilidade da mulher na sociedade e no ambiente organizacional, considerando as assimetrias de poder que se estabeleceram entre o sexo feminino e o masculino. As organizações também são espaços em que essa hierarquização se manifesta e, com isso, tendem a ser palco de diversas manifestações de violência contra a mulher. A violência doméstica, por ser considerada como um problema da esfera privada, é invisibilizada pela sociedade e pelas organizações. Dessa forma, este ensaio tem por objetivo aprofundar as reflexões acerca da relação entre as organizações e a violência doméstica. Partindo das teorias de violência de gênero e divisão sexual do trabalho temos como proposições que as organizações são espaços que reproduzem a violência de gênero e que, sendo locais hostis às mulheres, favorecem não somente as violências perpetradas no ambiente organizacional mas, também, potencializam a ocorrência de violência doméstica por, em grande parte dos casos, ignorarem as situações que ocorrem com suas funcionárias e de não disporem de serviços de apoio às funcionárias em situação de violência doméstica.

**Palavras-chave:** violência doméstica; violência de gênero; relações de trabalho

### **INTRODUÇÃO**

De acordo com o art. 5 da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), violência doméstica pode ser entendida como “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” (Brasil, 2006). Configura-se como aquela violência de gênero cometida no domicílio ou fora dele, desde que envolva pessoas que moram ou fazem parte do circuito daquele domicílio, como as empregadas domésticas, por exemplo (Carneiro, 2020). Nesse sentido, a violência doméstica está relacionada ao sexo feminino e ao modo pelo qual os valores que normatizam a noção de comportamento feminino e masculino foram estruturados em nossa sociedade (Saffioti, 2015). As diferenças sexuais tornaram-se, então, distinções sociais e políticas, segundo as quais foram criadas hierarquias entre os gêneros com maior valor atribuído ao gênero masculino e, por consequência, a naturalização de uma relação de poder do homem sobre a mulher: o patriarcado (Carneiro, 2020). Sendo assim, considerando a hierarquia entre os gêneros e o patriarcado, as mulheres se encontram em situação de maior vulnerabilidade na sociedade, estando expostas em qualquer lugar (na rua, no trabalho, na igreja, no hospital ou em casa, com a família), visto que a violência é uma das formas mais antigas do patriarcado exercer o seu poder (Teixeira, 2016).

A violência contra a mulher é um fenômeno mundial e é considerado pela OMS como uma crise de saúde pública de proporções pandêmicas (OMS, 2021). No Brasil, uma em cada quatro mulheres já sofreu algum tipo de violência (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019) e 43,1% dos casos de violência contra a mulher ocorreram dentro de casa (Cerqueira, Moura, & Pasinato, 2019). Além disso, o país ocupa o 5º lugar no ranking de países com maior número de feminicídios (o assassinato de mulheres pelo simples fato de serem mulheres) no mundo (Waiselfisz, 2015).

A independência financeira poderia ser um meio pelo qual a mulher conseguisse romper com o ciclo de violência, porém, conforme demonstrou um estudo realizado por pesquisadores do IPEA, do total de pesquisados que afirmaram ter sofrido violência doméstica, 52,2% são do sexo feminino e pertencentes à População Economicamente Ativa (PEA), enquanto o índice entre aquelas que compõem a População Não Economicamente Ativa (PNEA) foi de 24,9%. Sendo assim, verifica-se que apenas o empoderamento econômico da mulher não é suficiente para que ela se desvencilhe do ciclo de violência na qual está inserida, podendo ser, inclusive, um elemento motivador da violência (Cerqueira et al., 2019).

Além disso, a Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (PCSVDFMulher, realizada por pesquisadores do Programa de pós graduação em Economia da Universidade do Ceará) revelou que as mulheres trabalhadoras em situação de violência doméstica apresentam uma série de problemas que comprometem o seu desempenho nas atividades laborais, tais como: perda de autonomia, aumento do estresse, maior absenteísmo, alto índice de afastamentos, menor salário-hora e instabilidade no emprego (Carvalho & Oliveira, 2017).

Em contrapartida, dados da pesquisa “Violência e Assédio Contra a Mulher sob a Perspectiva do Mundo Corporativo”<sup>1</sup> revelou que mais da metade das empresas (55,31%) não monitoram e nem atuam sobre os casos de mulheres que sofrem com algum tipo de violência e 19,29% dos respondentes afirmaram não saber se há alguma ação nesse sentido por parte do empregador (Américo & Meirelles, 2019).

Dessa forma, além de enfrentarem dupla jornada (trabalho e cuidados da casa/família), muitas mulheres encaram, também, a violência doméstica. Sendo assim, o objetivo deste ensaio, partindo das teorias de violência de gênero e divisão sexual do trabalho, é de aprofundar as reflexões acerca da relação entre as organizações e a violência doméstica.

Os estudos que avaliam os impactos da violência doméstica para as mulheres trabalhadoras ainda são poucos, principalmente no Brasil, e estão mais concentrados na área econômica e de saúde (Carvalho & Oliveira, 2017). Cabe destacar que grande parte dos estudos sobre o tema são internacionais e que a maioria enfatiza aspectos do ambiente externo à organização e como estes são impactados pela violência doméstica. Neste sentido, Paiva e Souza (2020) defendem que as estatísticas sobre a violência contra a mulher evidenciam a necessidade de um olhar específico sobre esse fenômeno, principalmente se considerarmos o alto índice de feminicídios no país. Dessa forma, este estudo justifica-se pela sua possibilidade de contribuição para um maior entendimento da vulnerabilidade feminina no trabalho a partir das experiências das mulheres trabalhadoras que sofrem violência doméstica.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Violência de gênero, violência doméstica e divisão sexual do trabalho**

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o fenômeno da violência não possui apenas um fator que possa explicá-lo, mas trata-se do “resultado da complexa interação

---

<sup>1</sup> A pesquisa foi realizada pelo grupo Talenses por meio de questionário online enviado a empresas com atuação no Brasil e contou com a resposta de 311 delas.

do indivíduo, relacionamento social, cultural e fatores ambientais” (Krug *et al.*, 2002, p. 12). Nesse contexto, de acordo com Piosiadlo et al (2014, p. 729), “[...] a expressão violência de gênero, surgida na década de 1990, é usada para designar agressões e abusos decorrentes dos conflitos de gênero e da forma de lidar com eles, expressando a radicalização das desigualdades existentes entre homens e mulheres”. Dessa forma, a hierarquia de gênero estabelecida pela estruturação das normas em torno do feminino e masculino e as relações de poder a ela associadas são o que “habilitam” o homem a ser violento com a mulher (Saffioti, 1987).

Há três fatores que oportunizam a violência de gênero: o primeiro compreende as causas estruturais relacionadas ao gênero (a desigualdade entre homens e mulheres a partir de normas sociais, a ênfase na masculinidade violenta, a divisão sexual do trabalho como base das desigualdades de poder e a interseccionalidade de gênero, raça e classe como constructo social que agrava manifestações de violência e é geradora de obstáculos para acesso a direitos). O segundo diz respeito aos fatores circunstanciais relacionais associados à utilização de álcool e drogas; desemprego ou problemas financeiros; problemas no relacionamento; nascimento de filhos; conflitos com relação à educação dos filhos ou em relação a patrimônio familiar. Por fim, os fatores agravados por crises sociais, políticas, econômicas e sanitárias (ONU Mulheres, 2020).

Meneghel et al. (2003) destacam que, para compreender a violência de gênero, faz-se necessário considerar que sua gênese e manutenção em nossa sociedade guarda estreita relação com o conceito de patriarcado. O patriarcado se manifesta em todas as relações: pessoais, sociais e institucionais. Dessa forma, pode ser definido “como um complexo heterogêneo, mas estruturado, de padrões que implicam desvantagens para mulheres [...]” e “é ativado de forma concreta, nas instituições e nas relações cotidianas” (Biroli, 2018, p. 11). Enquanto um fenômeno social, está em constante transformação, porém, mantém em seu cerne a primazia do poder do homem sobre a mulher, inclusive sobre o seu direito de viver ou morrer (Saffioti, 2015).

Nesse contexto, a violência doméstica é uma expressão da violência de gênero que tem como características principais o fato de ser praticada por parceiro ou ex-parceiro íntimo e de envolver as pessoas (normalmente mulheres) que compartilham ou convivem no mesmo domicílio (Carneiro, 2020). Configura-se não somente pela agressão física, mas também por dano sexual ou psicológico, incluindo coerção sexual, abuso psicológico e comportamentos de controle (OMS, 2021; Brasil, 2006). Além disso, os casos em que o marido vai ao trabalho da esposa e a agride diante dos colegas também são configurados como violência doméstica (Saffioti, 2015).

Não obstante, esse é um problema historicamente invisibilizado, sendo considerado da esfera privada, uma vez que, em grande parte, a violência doméstica ocorre no domicílio e as mulheres são as principais afetadas (Aboim, 2012). Porém, as consequências da violência contra a mulher e, principalmente, da violência doméstica, têm reforçado essa questão como uma demanda da esfera pública, não somente por ser um ataque aos direitos humanos das mulheres, mas porque traz consequências significativas para o sistema de saúde e para as crianças. Além disso, é responsável por apresentar altos custos econômicos e sociais, uma vez que as mulheres que sofrem isolamento ficam incapacitadas de trabalhar, têm perdas salariais e apresentam capacidade limitada para cuidar de si e dos filhos (OMS, 2021).

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo. Essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera

reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (Kergoat, 2009, p. 67).

Nesse sentido, segundo Standing (2013), no início da globalização e do processo de reestruturação produtiva, a proporção de mulheres ocupando postos de trabalho aumentou consideravelmente, indicando uma feminização do trabalho. Porém, no mesmo período, houve uma expansão das oportunidades de trabalho do tipo flexível e mais precarizados, sendo essas posições ocupadas majoritariamente por mulheres.

Somando-se a isto, tem-se que a própria divisão sexual do trabalho doméstico, que impõe às mulheres o cuidado com as crianças e os idosos, acaba empurrando-as para empregos de meio período com remunerações tradicionalmente mais baixas e relações de trabalho mais flexíveis, para que tenham tempo para os cuidados domésticos. O relatório Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021), revela que 29,6% das mulheres trabalhadoras estão inseridas em trabalhos de tempo parcial, contra 15,6% dos homens trabalhadores (ou seja, o percentual de mulheres é quase o dobro do percentual de homens).

Nesse sentido, pensar a divisão sexual do trabalho vai além da constatação das desigualdades (homens versus mulheres), mas torna-se um instrumento para refletir sobre os processos pelos quais a sociedade se utiliza dessa diferenciação para hierarquizar essas atividades (Kergoat, 2009). Não obstante, é um fator que tende a agudizar o contexto de violência em torno do gênero feminino, uma vez que ao mesmo tempo que impele as mulheres a trabalhos precários, também desestabiliza as bases do poder masculino (confinamento da mulher ao espaço privado) e da assimetria gerada pela divisão sexual do trabalho. A realização de atividades fora do lar distancia a mulher do centro de influência e vigilância do agressor, além de proporcionar o contato com pessoas que possam oferecer apoio (Parizotto, 2019).

## **APROFUNDAMENTO DAS REFLEXÕES**

Considerando o que foi abordado no referencial teórico, vimos que a construção do papel social a ser ocupado pela mulher a subalternizou em relação ao homem. Nesse sentido, essa assimetria de poderes a expôs aos mais diversos tipos de violência, principalmente, aquela perpetrada pelo simples fato de ser mulher. As organizações, considerando a necessidade de ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres, passaram também a ser espaços que refletem essa hierarquização de poderes e influências entre homem e mulher. Manifestada, principalmente, pela divisão sexual do trabalho, as organizações são ambientes em que as mulheres também estão expostas aos mais diferentes tipos de violência.

Nesse sentido, essa seção possui duas proposições que visam refletir, à luz das teorias de violência de gênero e divisão sexual do trabalho, sobre a relação das organizações com a violência de gênero e com a violência doméstica, considerando que esta última possui como característica principal ser considerada restrita à esfera privada.

### **Proposição 1 – As organizações são espaços que reproduzem a violência de gênero**

Mesmo que, gradativamente, tenha ocorrido uma expansão na quantidade de mulheres ocupando postos de trabalho e que os movimentos feministas tenham avançado na conquista de direitos e garantias sociais para as mulheres, ainda hoje persistem nas organizações contemporâneas a reprodução de preconceitos contra as mulheres, mesmo que estes não tenham qualquer relação com menor desempenho ou perda de efetividade.

Apesar de alguns avanços, motivados pelo questionamento do *status quo*, a segregação feminina na esfera social e no ambiente organizacional persistem, condicionando à mulher a menores salários, ocupações de trabalho precarizadas (feminização da pobreza), responsabilizando-a pelos cuidados com a casa e a família etc. (CALÁS; SMIRCICH, 2006). A ideologia em torno do papel do feminino é, normalmente, utilizada como justificativa para a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho e para a prática dos mais diversos tipos de violência.

Os dados da pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra as mulheres no trabalho, realizada pelos Institutos Locomotiva e Patrícia Galvão, evidenciaram que a vulnerabilidade feminina no ambiente laboral é um problema atual e que traz consequências significativas para as mulheres, porém, muitas das vezes, é silenciado por conta do ambiente masculinizado e machista que permeia as organizações. De acordo com a pesquisa, 92% dos entrevistados concordaram que as mulheres têm mais chances de sofrer constrangimentos e assédio no ambiente de trabalho do que os homens, 36% das entrevistadas revelaram que já sofreram preconceito ou abuso no trabalho por serem mulheres, porém, quando apresentadas a situações mais específicas, 76% delas informaram que já passaram por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho, conforme destacado na figura nº 03. (LOCOMOTIVA/PATRÍCIA GALVÃO, 2020).

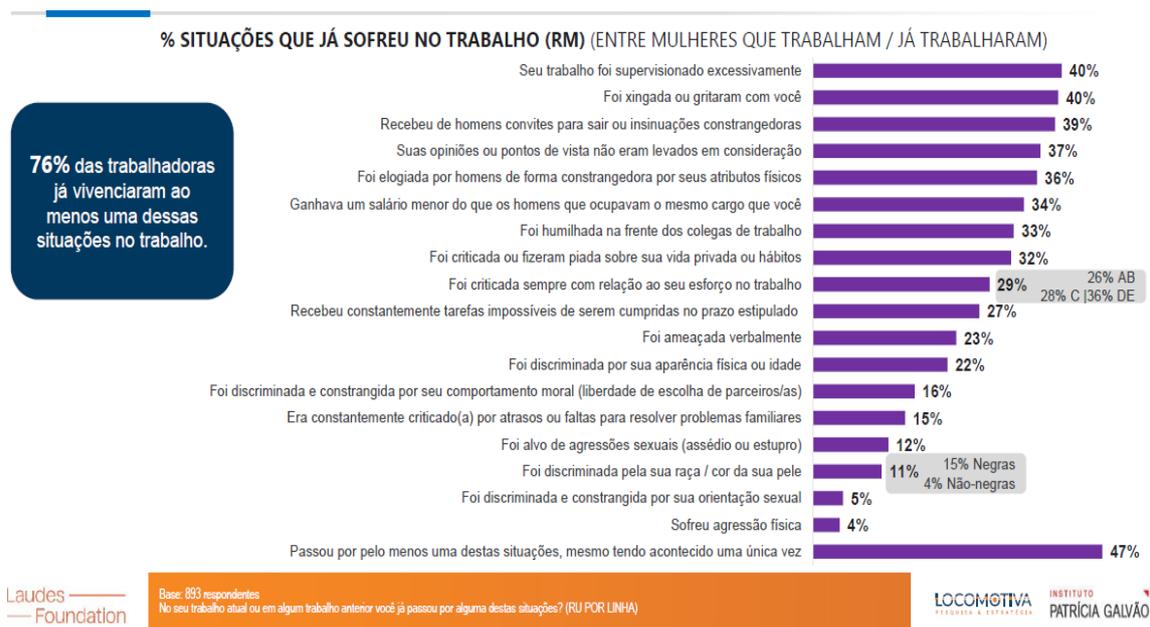


Figura 1 - Percentual de situações que já sofreu no trabalho  
Fonte: Reproduzido de Locomotiva/Patrícia Galvão. (2020, p. 66).

As desigualdades de salário e acesso a cargos de prestígio nas organizações promovidas pela divisão sexual do trabalho vulnerabilizam a mulher e a expõem a situações de violência. Conforme destaca Kanter (2008), por estarem em minoria em relação aos homens, as mulheres líderes estão sujeitas a um maior escrutínio e ceticismo quanto a sua performance, semelhante ao que ocorre com um estranho na organização, e, também, mais vulneráveis ao assédio.

De acordo com a pesquisa realizada pelo LinkedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva, 47% das mulheres brasileiras já foram vítimas de assédio sexual no trabalho. Além disso, os dados evidenciaram que a vulnerabilidade social e econômica são fatores que

potencializam a exposição das mulheres a esse tipo de crime no trabalho, uma vez que o assédio ocorre em maior proporção com mulheres negras (52%) e com as que recebem até dois salários-mínimos (49%) (GONZALEZ, 2021).

O assédio moral também é uma violência recorrente cometida contra as mulheres trabalhadoras. As falas trazidas na pesquisa *Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho* reforçam as muitas situações vexatórias que as mulheres vivenciam em seu cotidiano de trabalho:

A que mais me marcou e machucou foi quando minha supervisora esperou ficar a sós comigo em minha sala e me ameaçou. Mandou que eu só ouvisse e não a respondesse e foi muito agressiva. Me senti indefesa, desprotegida, incapaz, conversei com os donos, não foi resolvido, pedi para sair da empresa (LOCOMOTIVA/PATRÍCIA GALVÃO, 2020, p. 62).

Nunca sofri assédio sexual. Mas já fui humilhada como pessoa e como profissional, mas preferi ficar no trabalho devido à situação no nosso país, uma vez que a economia não anda bem. Mesmo assim, minha saúde ficou prejudicada e as pessoas me viam triste, mas lutei e luto até hoje pela educação dos meus filhos. E faria tudo de novo, sofreria em um emprego pra dar o melhor para o meu filho. É assim que penso (LOCOMOTIVA/PATRÍCIA GALVÃO, 2020, p. 62).

Trabalhava numa equipe com homens e observava que minha gestão priorizava e acreditava que os homens eram mais inteligentes e tinha dificuldades em reconhecer meu trabalho, que era reconhecido pelos colegas (LOCOMOTIVA/PATRÍCIA GALVÃO, 2020, p. 63).

Fui xingada várias vezes com predicativos de burra, débil mental, pouco profissional, amadora, estagiária de 15 anos que não sabe nada, mas como tinha que pagar aluguel não disse nem 'a' e nem 'b', porque com a minha idade, gordinha e mulher, não tenho muitas oportunidades de emprego (LOCOMOTIVA/PATRÍCIA GALVÃO, 2020, p. 65).

Apesar de vivenciarem situações graves de assédio, a resolução desse tipo de situação ocorre, geralmente, a partir de ações individuais e são poucos os casos que a vítima expõe o problema para a empresa, onde: 15% relataram que falaram com superior imediato ou chefe; 9% informaram ao RH; 5% denunciaram à área de *compliance*. Esse pequeno contingente de denúncias ocorre, principalmente, porque as próprias vítimas não consideraram a agressão com gravidade suficiente para fazer a denúncia (32% das entrevistadas). Ao mesmo tempo, o pedido de demissão é um dos meios pelos quais as mulheres buscam se desvencilhar da violência sofrida (foi relatado por 25% delas), além de grande parte ter informado que se sentiu triste, ofendida, envergonhada, humilhada ou com raiva (mais de 40% delas) e pouquíssimas disseram não se importar com o que houve (16% delas) (LOCOMOTIVA/PATRÍCIA GALVÃO, 2020, p. 65).

Sendo assim, a vulnerabilidade da mulher no trabalho impõe condições laborais mais precárias a elas do que para os homens, visto que há um cerceamento da sua liberdade para alcançar as posições que almeje. Além disso, elas ficam expostas a diversas situações que ofendem a sua dignidade e que lhes causam problemas emocionais, prejudicando ainda mais sua performance laboral. Por fim, as pesquisas indicam que há um silenciamento das organizações em relação a essas questões e com isso as mulheres não se sentem encorajadas a fazer denúncia e minimizam, muitas das vezes, a situação a fim de justificar sua falta de ação diante do problema. Não obstante, o que está em jogo, de verdade, é a sobrevivência dessa mulher que tem medo de perder o emprego ou de aumentar a perseguição em torno de si.

**Proposição 2 – As organizações, enquanto espaços hostis às mulheres, favorecem a perpetuação da violência doméstica**

As organizações são cada vez mais cobradas para que assumam uma postura moral e ética perante a sociedade e que atuem pelo bem dela. Sendo assim, a teoria dos *stakeholders*<sup>2</sup> defende que os gestores atuem de forma a contemplar os interesses de todos os interessados em eventos e práticas organizacionais, considerando que as organizações estão inseridas na sociedade e nas necessidades dos indivíduos (DONALDSON; PRESTON, 1995; EVAN; FREEMAN, 1993).

O sucesso organizacional, então, estaria associado à capacidade da organização de gerenciar as suas mais diversas relações com os diferentes públicos que pode influenciar, afetar ou serem afetados pela realização de um propósito da organização. Dessa forma, “a teoria do *stakeholder* propõe uma nova alternativa de fazer negócios quando considera outras dimensões como: social, ambiental e econômico, contrapondo-se a uma visão que focaliza unicamente os resultados financeiros” (SILVA, 2010, p. 27).

Porém, a cultura patriarcal existente nas instituições é um fator que dificulta o apoio adequado às vítimas de violência doméstica, gerando uma reincidência dos casos. Nesse sentido, torna-se muito importante a preparação de profissionais cada vez mais sensíveis ao sofrimento e à realidade das mulheres que possam aplicar ao seu fazer profissional um compromisso ético de cuidar (MARQUES, 2020).

As Polícias Militares de vários Estados brasileiros ainda registram casos de violência doméstica sob a nomenclatura de “desinteligência”, geralmente utilizada para classificar episódios que entendem não serem problemas de polícia, mas que acabam acionadas a intervir, tal como som alto (perturbação do sossego) e “brigas de marido e mulher” (FBSP, 2020). Porém, essa negligência quanto ao tratamento dado às queixas das vítimas não é exclusiva do Brasil. Walby *et al.* (2014) apontaram que o país de Gales, por exemplo, não possui categorias para registrar os crimes violentos de forma a capturar a violência doméstica, sendo rotineiramente tornado invisível na esfera pública.

Conforme destaca Safiotti (2015, p. 93), são diversas as consequências do despreparo dos operadores da Lei no acolhimento às vítimas de violência doméstica:

A impunidade e o patriarcado que permeia as instituições são fatores que desmotivam as denúncias: Nos anos escolhidos para a investigação sobre violência doméstica, a legislação então vigente previa penas de privação da liberdade mesmo para crimes de baixo potencial ofensivo, mas raramente um homem era detido a primeira vez que espancava sua mulher. Mesmo na reincidência, a impunidade grassava solta. Os baixos índices de condenação ilustram grosseiramente este fenômeno. A rigor, não bastava ser condenado, mas seria necessário cumprir a pena. Ora, o que ocorria em muitos casos era a evasão do sentenciado, havendo milhares de mandados de prisão sem cumprimento. A situação anterior à Lei 9.099, portanto, não era adequada ao combate da violência doméstica. Todavia, a nova legislação tornou-a ainda pior, na opinião da maioria de profissionais desta área e desta pesquisadora. Como já se revelou, os operadores do Direito, inclusive o advogado do povo (promotor), implementam-na com tal desprezo pelas vítimas, com tanto sexismo, que conseguem torná-la bem pior. Eis por que tais profissionais carecem de qualificação em relações de gênero.

Não bastasse a violência sofrida, o tratamento dispensado às vítimas de violência doméstica em muitos espaços que deveriam acolhê-las, como as Delegacias de Defesa da Mulher (DDM), é carregado de preconceitos e julgamentos.

---

<sup>2</sup> *Stakeholder* é “qualquer grupo ou indivíduo que afeta e é afetado pelos objetivos da empresa. [...] funcionários, clientes, financiadores, fornecedores e comunidades [...]” (SILVA, 2010, pp. 28 e29).

Conforme expõe Lins (2014, p. 109):

[...] as policiais das DDMs atribuíam explicações e significados aos casos atendidos, diferenciando e classificando as vítimas atendidas. Avaliações que continham opiniões pessoais sobre os casos atendidos não eram incomuns no cotidiano das duas delegacias. [...] a expressão *vítima de verdade* era a mais utilizada por policiais, entretanto outros termos correlatos como verdadeira vítima, vítima mesmo e noções que aludiam a vítimas mais legítimas e merecedoras de proteção também eram comuns.

O problema do nosso trabalho é que a maior parte dos casos que atendemos envolve mentiras, disputas de divórcio, guarda dos filhos ou bens. Não são vítimas de verdade. Na verdade, eu acho assim: vítima de verdade até existe, mas eu mesma nunca vi. (Escrivã).

As mulheres trabalhadoras estão mais sujeitas a sofrerem violência doméstica e isso acarreta impactos em suas atividades e relações laborais. De acordo com a pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, realizada em 2020 pelos Institutos Locomotiva e Patrícia Galvão, cerca de 70% dos entrevistados concordam que pessoas que sofrem violência doméstica têm pior desempenho no trabalho e mais de 50% deles informaram que desconfiam que alguém com quem trabalham sofre violência doméstica, porém, 62% afirmaram que se sentem desconfortáveis quando alguém lhes revela que sofre esse tipo de violência, o que pode ser fruto da ideologia propagada de que a violência doméstica é algo da esfera privada e que não cabe interferência externa (LOCOMOTIVA/INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020).

A violência doméstica é um fator que impacta a performance laboral das mulheres em situação de violência (Woodrow et al., 2015; Echeverria & Oliveira, 2017; Carvalho & Oliveira, 2017). O absenteísmo é uma dessas consequências e, com isso, a mulher tem queda na produtividade por conta dos dias afastada do trabalho (Lloyd, 1997). Em sua pesquisa, Carvalho e Oliveira (2017) identificaram que, em média, a mulher em situação de violência doméstica se afasta por até 18 dias ao longo de um ano. As ausências e perda de performance são decorrentes, também, dos transtornos emocionais ocasionados pela violência sofrida, conforme apontado por Campbell et al. (2002), Banyard, Potter e Turner (2011) e Lavan et al. (2012). Além disso, há outras consequências negativas da violência doméstica para a saúde mental da mulher que podem afetar indiretamente sua capacidade laborativa, como é o caso da depressão (White & Stayen, 2015), do alcoolismo (Kaysen et al., 2007), do uso de drogas ilícitas (Atkinson et al., 2009) e que em casos extremos pode levar a comportamento suicida (Devries et al., 2011).

Echeverria & Oliveira (2017) trazem que o trabalho de mulheres em situação de violência doméstica é afetado, principalmente, no que tange ao rendimento e a rotina de trabalho, tornando-se difícil criar uma separação entre as atribuições do trabalho e os problemas de casa. Outra questão importante está ancorada no fato de que a violência doméstica também pode ocorrer no local de trabalho, onde o agressor pode sentir que precisa afirmar o controle sobre a mulher e torná-la dependente, portanto, seu trabalho é um impedimento ao seu controle. Mesmo o trabalho pode tornar uma mulher particularmente vulnerável, uma vez que existe um local definido e horário de trabalho, geralmente com fácil acesso público para o perpetrador (Woodrow et al., 2015).

Diante de um mercado de trabalho já desfavorável às mulheres, com a necessidade de manter o emprego e considerando a cultura de que a violência doméstica é um assunto da esfera privada (Echeverria & Oliveira, 2017; Leal, 2015; Silva & Nascimento, 2021), as empresas não

são consideradas como rede de apoio para que a mulher se desvencilhe da situação de violência doméstica em que está envolvida.

De acordo com Leal (2015), há o aspecto cultural de tratar a violência doméstica como exclusiva do ambiente privado e que cabe aos envolvidos a resolução do conflito, desconsiderando as experiências e consequências negativas que a violência produz. Esse fator, então, nos faz refletir sobre o sentimento de vergonha que permeia a fala das mulheres para não expor sua condição para a organização, além da inabilidade dos atores organizacionais para lidar com isso quando tomam conhecimento. Conforme exposto pela pesquisa de Silva e Nascimento (2021) uma funcionária em situação de violência doméstica foi demitida da empresa após relatar as agressões para gestora de Recursos Humanos, enquanto o seu agressor que, trabalhava no mesmo setor, permaneceu empregado e foi, inclusive, promovido posteriormente. Nesse mesmo estudo, as autoras revelaram que suas entrevistadas desconheciam qualquer ação corporativa de apoio às funcionárias em situação de violência doméstica.

Apesar de todas essas repercussões advindas da violência doméstica, a atuação das organizações sobre essa temática é bastante incipiente. Conforme destacado na introdução deste estudo, a pesquisa “Violência e Assédio Contra a Mulher sob a Perspectiva do Mundo Corporativo”, realizada pela Talenses Consultoria, apontou que mais da metade das organizações pesquisadas não monitoram e não atuam sobre os casos de funcionárias que sofreram algum tipo de violência doméstica. O contexto da pandemia do COVID-19 tem fomentado a atuação das organizações nessa frente, porém, trata-se de um grupo ainda pequeno e com características específicas: organizações de grande porte e com visibilidade na mídia.

O que trouxemos nessa seção revela que a construção social de que a violência doméstica é um problema da esfera privada torna ainda mais complexa a formação de uma rede de apoio ampla às mulheres em situação de violência doméstica. As organizações não desenvolvem programas que possam mudar essa condição e, por consequência, as mulheres não veem esse ambiente como uma possibilidade de ajuda: ao contrário, temem a exposição e a perda do trabalho. Esse contexto vulnerabiliza ainda mais a mulher e dificulta a saída do ciclo de violência.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme vimos, por conta da divisão sexual do trabalho, mesmo a mulher ganhando espaço no mercado de trabalho, as condições dessa inserção se deram – e se dão, ainda – de forma bastante austera para as mulheres, uma vez que estas são as que mais ocupam postos de trabalho com condições precarizadas. Apesar de poucos, principalmente no Brasil e na área de Administração, os estudos que correlacionam violência doméstica e trabalho expõem impactos consideráveis dessa combinação para as mulheres nos diferentes níveis: social, psicológico, na produtividade, na ascensão na carreira, na dificuldade de qualificação, na flexibilidade de horários de trabalho ou mesmo de desempenho do seu trabalho. Em contrapartida, grande parte das organizações se mantém inerte em relação a esse problema, possivelmente em função do aspecto cultural de ser algo que não lhe diga respeito por ser considerado um problema pertencente à esfera privada.

Nesse sentido as teorias de violência de gênero e divisão sexual do trabalho são uma base teórica importante para a contextualização e aprofundamento das reflexões acerca dos ambientes organizacionais enquanto espaços que promovem internamente a violência contra as

mulheres e potencializam a ocorrência de violência doméstica. A omissão e inércia das empresas, configurando mais um ato de violência contra estas mulheres e reforçando o quadro de violência estrutural sofrida por elas. Além disso, o não reconhecimento das mulheres entrevistadas de que o espaço do trabalho poderia ser considerado uma rede de apoio reflete não apenas a própria cultura das organizações. É também a constatação de que o espaço do trabalho não é um amparo aos trabalhadores em geral, e sim um *locus* de trocas desiguais entre atores com poderes desiguais — chefias, chefiados, patrões e empregados.

Contudo, os avanços recentes nos estudos relacionados à ESG (*Environmental, Social and Corporate Governance*) e a sua implantação em muitas empresas, alinhadas aos compromissos de desenvolvimento social que caracterizam a tomada de decisões corporativas e norteiam práticas financeiras saudáveis, podem apontar para a adoção de políticas internas de combate e conscientização dos efeitos da violência de gênero e violência doméstica no ambiente de trabalho e fora dele, em termos de saúde pública, educação e segurança. Neste sentido, assegurar um ambiente livre de violência e ameaças para seus funcionários, além de contribuir para a diminuição de índices de feminicídios e para a igualdade entre os gêneros são aspectos importantes para a consolidação do impacto social das empresas.

Acreditamos que estas reflexões constituem uma contribuição desta pesquisa para o campo e refletem a necessidade de um aprofundamento desta temática, em especial na área de administração, juntando-se a outros também apontados em nosso estudo: a posição das organizações diante da violência doméstica; a influência do patriarcado nas organizações e sua correlação com a negligência à violência sofrida pelas mulheres; buscar junto às mulheres em situação de violência que ações de amparo considerariam importantes de serem tomadas pelas empresas a fim de auxiliá-las; a possível influência do tipo de vínculo e condições de trabalho na forma como a mulher lida com a violência doméstica em seu ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

Aboim, S. (2012). Do público e do privado: uma perspectiva de gênero sobre uma dicotomia moderna. *Revista Estudos Feministas*, 20, 95-117.

Américo, J., & Meirelles, A. (2019). *Só 25% das empresas atuam em casos de violência contra funcionárias*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/violencia-contra-funcionarias/>. Acessado em 11 Abr 2020.

Banyard, V., Potter, S., & Turner, H. (2011). The impact of interpersonal violence in adulthood on womens job satisfaction and productivity: The mediating roles of mental and physical health. *Psychology of Violence*, 1(1), 16-28.

Bardin, L. (2006) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Biroli, F. (2018). *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. Boitempo Editorial.

Brasil. (2006) *Lei Nº 11.340, de 7 de Agosto de 2006*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm) Acessado em: 04 Mai 2021.

Campbell, J. C., Jones, A. S., Dienemann, J., Kub, J., Schollnberger, J., O'Campo, P., Gielen, A.C., Wynne, C. (2002). *Intimate partner violence and physical health consequences*. Arch Intern Med, 162(10): 1157-1163.

Carvalho, J. R., & Oliveira, V. H. (2017) Violência Doméstica e seu impacto no mercado de trabalho e na produtividade das mulheres. *Universidade Federal do Ceará. Fortaleza*.

Cerqueira, D., Moura, R., & Pasinato, W. (2019) *Participação no mercado de trabalho e violência doméstica contra as mulheres no Brasil*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/9705-td2501.pdf>. Acessado em: 09Mai2020

Carneiro, I. (2020). *O processo de debate e a construção de direitos*. In: *Enfrentamento a violência doméstica e familiar contra a mulher*. Fascículo 2. Fundação Demócrito Rocha, 2020.

Devries, K., Watts, C., Yoshihama, M., Kiss, L., Schraiber, L. B., Deyessa, N., Heise, L., Durand, J., Mbwambo, J., Jansen, H., Berhane, Y., Ellsberg, M. & Garcia-Moreno, C. (2011). Violence against women is strongly associated with suicide attempts: Evidence from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence against women. *Social Science & Medicine*, 73: 79-86.

Echeverria, J. G. M.; Oliveira, & M. H. B. de (2017). Violência doméstica e trabalho: percepções de mulheres assistidas em um Centro de Atendimento à Mulher. *Saúde Debate*, 41, 13-24.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP (2019). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2019*. Ano 13. Disponível em [https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL\\_21.10.19.pdf](https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL_21.10.19.pdf). Acessado em 28Fev2021.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP (2020). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2020*. Ano 14. Disponível em <https://forumseguranca.org.br/anuario-14/>. Acessado em 28Fev2021.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021). *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acessado em 06Nov2021.

Kaysen, D., Dillworth, T. M., Simpson, T., Waldrop, A., Larimer, M.E. & Resick, P. A. (2007) Domestic violence and alcohol use: Trauma-related symptoms and motives for drinking. *Addictive Behaviors*, 27, 1272-1283.

Kergoat, D. (2009). “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. In: Hirata, Helena et al. (orgs). *Dicionário crítico do feminismo*. SP: Ed. UNESP.

Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., & Zwi, A. B. (2002). The world report on violence and health. *The Lancet*, 360(9339), 1083-1088.

- Locomotiva/Instituto Patrícia Galvão (2020). *Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho*. Disponível em: [https://assets-institucional-ippg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG\\_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf](https://assets-institucional-ippg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf). Acessado em: 06Nov2021.
- Lavan, H., Lopez, Y. P., Katz, M., & Martin, W. M. (2012). The impact of domestic violence in the workplace. *Employment Relations Today*, 39(3), 51-63.
- Leal, S. M. C (2015). Conflitos entre parceiros íntimos. In: Fleury-Teixeira, E. & Meneghel, S. N. (Org.). *Dicionário Feminino da Infâmia: acolhimento e diagnóstico de mulheres em situação de violência*. Rio de Janeiro: Fiocruz. p. 63-64.
- Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. *Law & Policy*, 19(2), 139-167.
- Meneghel, S. N. et al. (2003). Impacto de grupos de mulheres em situação de vulnerabilidade de gênero. *Cadernos de Saúde Pública*, 19, 955-963.
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2011). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Editora Vozes Limitada.
- Organização Mundial da Saúde - OMS (2021). *Violence Against women*. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> Acessado em: 27Jun2021.
- Onu Mulheres (2020). *Violência contra as mulheres e meninas é pandemia invisível, afirma diretora executiva da ONU Mulheres*. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/violencia-contra-as-mulheres-e-meninas-e-pandemia-invisivel-afirma-diretora-executiva-da-onu-mulheres/> Acessado em 30Jun2021.
- Paiva, L. & Souza, L. R. (2020). *Direitos Humanos das Mulheres. In: Enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher*. Fascículo 1. Fundação Demócrito Rocha.
- Parizotto, N. R. (2019). Menino veste azul, menina veste rosa? Violência e divisão sexual do trabalho. *Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea*. 17(43).
- Piosiadlo, L. C. M., Fonseca, R. M. G. S. D., & Gessner, R. (2014). Subalternidade de gênero: refletindo sobre a vulnerabilidade para violência doméstica contra a mulher. *Escola Anna Nery*, 18, 728-733.
- Saffioti, H. (1987). *Mulher Brasileira: Opressão e Exploração*. São Paulo: Ed. Achiamé.
- Saffioti, H. (2015). *Gênero, violência e patriarcado*. São Paulo: Fundação Perseu A.
- Standing, G (2013). *O Precariado: A Nova Classe Perigosa*. São Paulo: Autêntica/USP.
- Swanberg, J. E., Logan, T. K., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace: consequences and future directions. *Trauma, Violence, & Abuse*, 4(n.x), 1-27.
- Teixeira, A. B. (2016). *Violência contra as mulheres*. Recife: SOS Corpo.

Waiselfisz, J. J. (2015). *Mapa da violência 2015: homicídio de mulheres no Brasil*. Flacos Brasil. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/MapaViolencia\\_2015\\_mulheres.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf) . Acessado em 20Mai2020.

White, M.E. & Satyen, L. (2015). Cross-cultural differences in intimate partner violence and depression: a systematic review. *Aggression and Violent Behavior*; 24:120-130.

Woodrow, N., Gyorki, L., Llewelyn, F., & Dunlop, L. (2015). Domestic violence and its impact in the workplace. *O and G magazine*, 17(3), 37-40.