



Agosto Lilás · CIESP Jundiaí

Violência doméstica e o papel da sociedade e das empresas na rede de proteção

Raphaela Lemos · Advogada Especialista em Direito de Família e Sucessões

Agosto Lilás: a força da Lei Maria da Penha

Em agosto de 2006, o Brasil promulgou a Lei nº 11.340, a Lei Maria da Penha, um marco legal para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

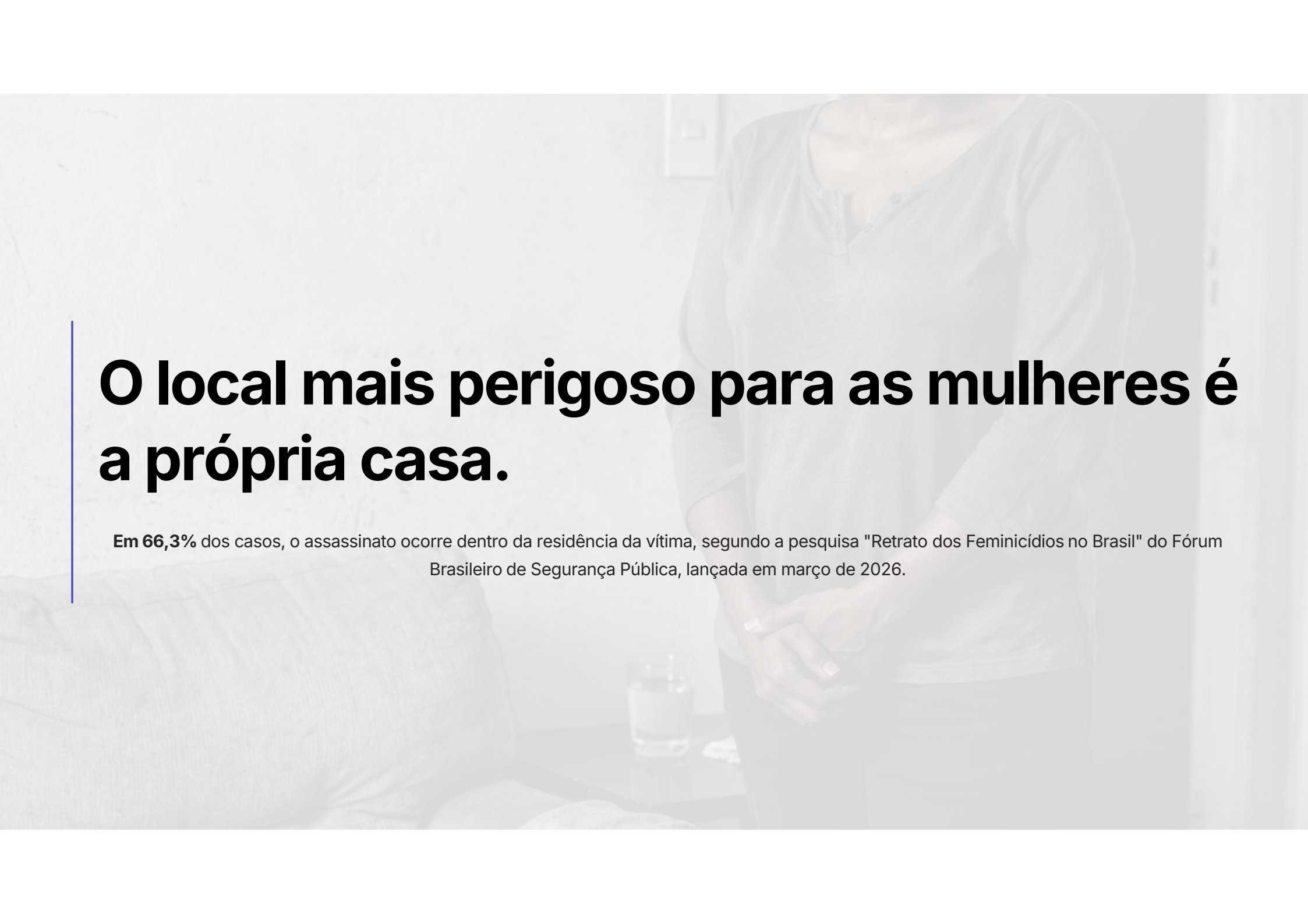
Reconhecimento Internacional

A ONU reconhece a Lei Maria da Penha como uma das **três legislações mais avançadas do mundo** no combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.

5º no Ranking Mundial de Femicídio

Apesar dos avanços legais, o Brasil ocupa a **5ª posição no ranking mundial de femicídio** e mortes violentas de mulheres — um alerta que exige ação. de



A woman in a grey shirt is standing in a room, her hands clasped in front of her. In the foreground, there is a table with a glass of water. The background is slightly blurred, showing a wall with a light switch.

O local mais perigoso para as mulheres é a própria casa.

Em **66,3%** dos casos, o assassinato ocorre dentro da residência da vítima, segundo a pesquisa "Retrato dos Feminicídios no Brasil" do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, lançada em março de 2026.

Violência tem nome

A Lei Maria da Penha reconhece **seis tipos de violência**: física, psicológica, moral, sexual, patrimonial e — mais recentemente — a **violência vicária**, cometida por meio dos filhos ou de pessoas próximas à vítima.

Física

Socos, chutes, tapas, mordidas, queimaduras, estrangulamento, empurrões — qualquer ato que machuque o corpo da mulher.

Psicológica

Xingamentos, humilhações, ameaças de morte, controle do celular, isolamento de amigos e família, ciúme patológico, gritos e intimidação constante.

Moral

Espalhar boatos, expor fotos íntimas sem consentimento, chamar de 'louca' ou 'incompetente' na frente de outros, destruir a reputação no trabalho ou na família.

Patrimonial

Esconder documentos, destruir bens, proibir de trabalhar, controlar todo o dinheiro, não deixar a mulher ter conta bancária própria.

Sexual

Forçar relações sexuais, inclusive dentro do casamento. Impedir o uso de métodos contraceptivos. Filmar ou fotografar sem consentimento.

Vicária

Ameaçar tirar a guarda dos filhos, usar as crianças para transmitir mensagens, maltratar os filhos para punir a mãe, impedir o contato com os filhos.

O Violentômetro: uma escala da violência

Desenvolvido para ajudar a identificar e medir o nível de violência em um relacionamento, o Violentômetro é uma ferramenta visual que auxilia a mulher a reconhecer os sinais de abuso — desde os mais sutis até os mais extremos. É um guia para entender que a violência não começa com agressão física e se agrava progressivamente.

1

Cuidado — Primeiros sinais

Ciúme excessivo, controle do celular, isolamento de amigos e família, humilhações "em brincadeira", controle financeiro, desvalorização constante.

2

Reaja — Violência em ascensão

Ameaças veladas, destruição de objetos, empurrões, proibição de trabalhar ou estudar, monitoramento de localização, chantagem emocional com os filhos.

3

Perigo — Risco extremo à vida

Agressões físicas, estrangulamento, ameaça com armas, violência sexual, cárcere privado, ameaças de morte — acione a rede de proteção imediatamente.

A violência não começa com agressão física — ela escala. Reconhecer os primeiros sinais é o primeiro ato de proteção.

**"Guarde um dinheirinho pra
ir embora quando quiser."**

— conselho de vó

Seu patrimônio, suas regras

Regime de bens

Escolhido no casamento — ou na união estável, que muita gente nem formaliza. Isso já é um risco em si.

Aval e fiança

Assinar como avalista ou fiadora em contratos do marido, do companheiro ou do sócio sem plena consciência jurídica das consequências.

Contrato social

Participação societária sem clareza sobre poderes de administração — quem pode assinar sozinho, contrair dívidas ou alienar bens sem consentimento.

Contrato de Namoro

Formaliza a ausência de união estável enquanto o relacionamento ainda não tem essa intenção — evita presunção de comunhão de bens por comportamento de fato.

Acompanhe as finanças do casal

Saiba quais são as dívidas, investimentos e bens em nome do casal ou do companheiro. Desconhecer a situação financeira pode deixar a mulher vulnerável em caso de separação ou violência patrimonial. Esp

Medidas protetivas que obrigam o agressor



Afastamento do agressor

O agressor pode ser obrigado a se afastar do domicílio, do local de trabalho e de qualquer ambiente frequentado pela vítima — inclusive a sede da empresa (sócio, colega, prestador de serviços).



Proibição de contato

Vedação de qualquer forma de comunicação com a vítima, seus familiares e testemunhas — por telefone, e-mail, redes sociais ou intermediários.



Suspensão do porte de armas

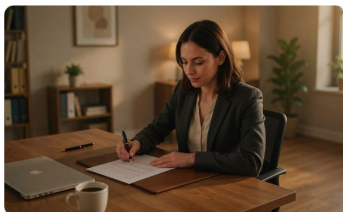
O juiz pode determinar a suspensão da posse ou restrição do porte de armas do agressor, com comunicação imediata ao órgão competente — reduzindo o risco de feminicídio.



Monitoração eletrônica

A lei prevê o uso de dispositivo ou aplicativo de segurança que alerta a vítima sobre eventual aproximação do agressor — uma camada tecnológica de proteção em tempo real.

Medidas protetivas à mulher



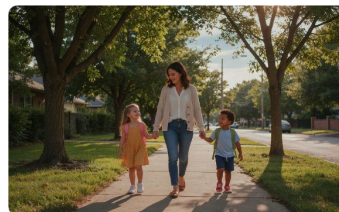
Estabilidade no emprego

A lei garante manutenção do vínculo empregatício por até **seis meses** — a mulher em situação de violência não pode ser demitida durante esse período, preservando sua fonte de renda no momento mais vulnerável.



Benefício pelo INSS

Em 2025, o STF definiu em repercussão geral quem paga: os **primeiros 15 dias** são responsabilidade do **empregador**; o restante, do **INSS** — sem exigência de carência. Se ela não é segurada, o benefício torna-se **assistencial**.



Proteção dos filhos

A lei garante **prioridade para matricular ou transferir os filhos** para a escola mais próxima do novo domicílio — mesmo sem vaga, com sigilo garantido. Porque quando uma mulher precisa sair de casa rapidamente, a **rotina escolar das crianças** também precisa ser protegida.



Auxílio-aluguel

Incluído pela Lei 14.674/2023, o juiz pode conceder à ofendida auxílio-aluguel, com valor fixado em função de sua situação de vulnerabilidade social e econômica, por período não superior a **6 meses** — garantindo moradia segura enquanto ela reconstrói sua vida.

Existe uma medida protetiva. E agora?

Se o agressor trabalha na empresa

- **1. Conhecer a decisão judicial:** verificar exatamente quais condutas foram proibidas: aproximação, contato, frequência a determinados locais etc.
- **2. Cumprir a medida:** adequar escala, setor, circulação ou contato conforme o que foi determinado judicialmente.
- **3. Proteger a mulher:** evitar encontros e situações que possam colocar a vítima em risco.
- **4. Preservar o sigilo:** informação restrita a quem precisa saber para operacionalizar a proteção.

Se o agressor não trabalha na empresa, mas deve manter distância

- **1. Preserve as informações da colaboradora:** não compartilhe rotina, endereço, horários ou qualquer dado pessoal dela com ninguém.
- **2. Oriente recepção e segurança:** com descrição, informe a equipe de entrada sobre o risco, sem expor a vítima desnecessariamente.
- **3. Tenha um protocolo para descumprimento:** se o agressor aparecer ou tentar contato, a equipe deve saber exatamente o que fazer — acionar segurança e chamar a polícia.

O custo global da violência contra a mulher

US\$ 1,5 TRILHÃO

≈ 2% do PIB Global

Custo anual estimado da violência contra as mulheres no mundo — em perda de produtividade, renda, saúde, trabalho e desenvolvimento econômico.

Fonte: ONU Mulheres



E onde essa conta aparece para as empresas?

A violência que acontece dentro de casa não fica do lado de fora da empresa. Ela entra junto com a funcionária — e tem um custo real para a organização.



Faltas

Agressões físicas e psicológicas afastam a mulher do trabalho — com faltas, licenças e internações que impactam diretamente a operação.



Queda de produtividade

Estresse pós-traumático, ansiedade e medo reduzem a concentração, a criatividade e a entrega — mesmo quando a funcionária está presente.



Rotatividade

Muitas vítimas são forçadas a pedir demissão ou mudar de cidade para fugir do agressor. A empresa perde talentos e arca com custos de reposição.



Custos com Saúde

Planos de saúde, afastamentos médicos e suporte psicológico têm custo direto para a empresa — e a violência doméstica é uma das causas invisíveis.

Quando o salário também é uma forma de proteção



Lei da Igualdade Salarial (14.611/2023)

Empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a publicar relatório semestral de **transparência salarial** por gênero.



Plano de ação obrigatório

Se a empresa apresentar diferença salarial sem justificativa, deverá elaborar e implementar um **plano de ação para mitigar a desigualdade**, com metas e prazos definidos.



Punição pelo descumprimento

Empresas que descumprirem as regras podem ser multadas em até **3% da folha de pagamento**, com teto de **100 salários mínimos**.

O poder dos dados: relatório de transparência salarial

53.507

Estabelecimentos

Quantidade de estabelecimentos analisados

19,3M

Vínculos Empregatícios

19.309.908 vínculos ativos em dezembro de 2025

R\$ 5.039

Remuneração — Homens

Remuneração média masculina em dezembro de 2025.

R\$ 3.965

Remuneração — Mulheres

R\$ 1.073,74 a menos que os homens por mês.

21,3%

Diferença Salarial

Mulheres ganham 21,3% a menos que os homens — ou R\$ 0,79 para cada R\$ 1,00 recebido por eles.

LEI 14.457/2022 — PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Prevenção e combate ao assédio e à violência no trabalho:



REGRAS CLARAS

Normas internas que estabelecem e divulgam claramente as condutas vedadas, promovendo um ambiente de respeito e segurança.



CANAIS SEGUROS

Mecanismos eficazes para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias, garantindo o anonimato e a proteção da pessoa denunciante.



CAPACITAÇÃO ANUAL

Programas de orientação e sensibilização sobre temas como violência, assédio, igualdade de gênero e diversidade para todos os colaboradores.

O que fazer se você for vítima de violência

Em momentos de vulnerabilidade, é crucial saber onde buscar apoio e quais passos seguir para sua proteção e justiça.



Exame de corpo de delito

Se houver lesão física, procure o Instituto Médico Legal (IML) mais próximo. O exame é fundamental para reunir provas e detalhar as agressões, servindo como evidência crucial no processo legal.



Assistência na rede de saúde

Em casos de violência sexual, a rede pública de saúde oferece assistência integrada, incluindo tratamento contraceptivo de emergência e medicação preventiva contra Infecções Sexualmente Transmissíveis (ISTs), como AIDS.



Guarde as provas

Salve prints de mensagens de ameaça, fotos das agressões, registros de chamadas e qualquer outro documento que comprove a violência.

Formas de denúncia

Para onde encaminhar quando alguém dentro da sua empresa precisar de apoio? Conheça os canais e sinais que toda equipe deveria reconhecer.



Disque 180

Central de Atendimento à Mulher, disponível **24 horas** por dia, 7 dias por semana. Para denúncia, orientação e encaminhamento.



Delegacia da Mulher

Para registro de boletim de ocorrência e solicitação de **medidas protetivas** de urgência, onde houver unidade especializada.



190 — Emergência

Para situações de **risco imediato** à integridade física. Acione a Polícia Militar sem hesitação.



Sinal Vermelho

Mão aberta, polegar dobrado sobre a palma. Farmácias, bancos e correios já reconhecem. **Sua empresa também pode treinar a equipe** para identificar.

"Não existe mulher que gosta de apanhar. O que existe é mulher humilhada demais para denunciar, machucada demais para reagir, com medo demais para acusar — e pobre demais para ir embora."





Obrigada

Raphaela Lemos

Advogada Especialista em Direito de Família e Sucessões