

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Maria Fernanda Lutfalla Machado Lellis (IC) e Pedro Alves Lavacchini Ramunno (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

O presente artigo busca investigar, a partir do método dedutivo, qual é a função social da empresa no combate à violência doméstica. De modo que se passe a analisar em que medida as empresas, enquanto agentes privados e detentoras de papel de extrema relevância nas relações sociais, podem contribuir na mudança da situação em que as mulheres se encontram na sociedade, com recorte no combate à violência doméstica sofrida por estas. Para tanto, a pesquisa abordará justificativas econômicas e jurídicas para explicar a tal responsabilidade. Alguns conceitos, tais como o novo estruturalismo jurídico, a teoria organicista e a função social, serão enfrentados com mais rigor. Ademais, serão expostos dados de como a desigualdade entre homens e mulheres gera resultados negativos para a empresa e a economia do país por meio de pesquisas e trabalhos científicos de estudiosos do tema. Essas justificativas conterão motivações para que as empresas passem a tratar tais questões de forma voluntária, devido aos benefícios que geram tanto para a própria empresa quanto para a sociedade. A consequência desse raciocínio será evidente: ainda que não haja responsabilidade direta, uma empresa pode tornar-se um grande agente na transformação social, através da disseminação de orientações e do oferecimento de suporte, contribuindo positivamente não somente no ambiente de trabalho como, também, nas questões vividas externamente.

Palavras-chave: Direito Comercial, Violência Doméstica, Função Social da Empresa

ABSTRACT

This article seeks to investigate, based on the deductive method, the social function of companies in the fight against domestic violence. In order to analyze in which way companies, as private agents and holders of an extremely important role in social relations, can contribute to changing the situation in which women are placed in society, focusing on the combat against the domestic violence they suffer. To this end, the research will address economic and legal justifications to explain such responsibility. Some concepts, such as the new legal structuralism, the organicist theory, and the social function, will be more rigorously addressed. Furthermore, data on how the inequality between men and women generates negative results for the company and the country's economy will be exposed through research and scientific papers by authors on the subject. These justifications will contain motivations for companies to address these issues on a voluntary basis, due to the benefits they generate both for the company itself and for society. The consequence of this reasoning will be evident: even if there

is no direct responsibility, a company can become a major agent in social transformation through the dissemination of guidelines and the provision of support, contributing positively not only in the workplace but also in issues experienced externally.

Keywords: Commercial law, Domestic Violence, Social Function of the Company

1. INTRODUÇÃO

Em nível global, estima-se que entre abril de 2019 a abril de 2020, 243 milhões de mulheres e meninas, na faixa etária dos 15 aos 49 anos, foram submetidas à violência sexual ou física por um parceiro íntimo¹. Ademais, estima-se que 80 milhões de mulheres trabalhadoras sofreram violência doméstica e abusos entre julho de 2018 e julho de 2019², que é equivalente a aproximadamente 15% da mão-de-obra feminina nos países em que foi feito tal levantamento.

A dinâmica dessa violência é própria, complexa e peculiar, tendo a vítima sua capacidade de resistência muitas vezes diminuída pela reiteração dos atos de agressão física, verbal, moral, patrimonial ou sexual. Assim, ser vítima de violência doméstica pode impactar diretamente o desempenho da mulher no mercado de trabalho, além de restringir o acesso a oportunidades de emprego e dificultar que as mulheres vitimadas alcancem um melhor nível de bem-estar.

Nesse contexto, embora a discriminação contra a mulher seja estrutural na sociedade, parte do mercado mundial passou a associar de forma positiva - no sentido de haver uma valorização da participação acionista - as decisões que envolvem condutas éticas que promovam a observação dos direitos humanos e levem à redução de desigualdades.

Isso pois, por ser a empresa o ambiente em que muitas mulheres passam a maior parte do seu tempo, o público tem esperado que estas tomem posição sobre questões sociais que beneficiam suas funcionárias, a comunidade ou ambos. Desse modo, almeja-se que as empresas possam fazer a diferença na vida destas trabalhadoras, proporcionando um impacto positivo para a comunidade em geral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o intuito de superar a ideia de que a atividade empresarial deve ter o ganho econômico como fim único devido à dimensão tomada pelas decisões do empresariado - que ultrapassa em muito seu objeto social, afetando a sociedade como um todo - faz-se necessário que as empresas passem a estar em maior consonância com o contexto social no qual estão inseridas.

¹ Violência contra as mulheres e meninas é pandemia invisível, afirma diretora executiva da ONU Mulheres. **Nações Unidas Brasil**. São Paulo, 07 de abril de 2020. Notícias. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/76647-violencia-contra-mulher-custa-us-15-trilhao-ao-mundo-alerta-onu-no-dia-laranja>>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

² A KPMG Report for Vodafone Group. The Workplace Impacts of Domestic Violence and Abuse. KPMG Confidential. July 04, 2019. Disponível em: <https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/images/homepage/kpmg_report_workplace_impacts_of_domestic_violence_and_abuse.pdf> Acesso em: 07 de junho 2022.

Para tanto, o presente artigo procura respaldo (i) no novo estruturalismo jurídico, o qual propõe a saída do direito de seu papel secundário e legitimador de estruturas conformadas com a determinação econômica; (ii) na própria função social da empresa, enquanto mecanismo transformador da sociedade e catalisador da participação social ativa; (iii) na teoria organicista (ou institucionalismo organizativo), a qual entende que o interesse social é um tema muito complexo para que seja reduzido a uma definição material, devendo abranger interesses outros que não apenas os dos acionistas, o que pressupõe a necessidade de serem criados mecanismos – por meio de soluções procedimentais – para internalizar os interesses afetados pela atividade empresarial, bem como para solucionar os conflitos entre eles.

3. METODOLOGIA

A fim de analisar e compreender a relação existente entre a atividade empresarial e o fenômeno da violência doméstica, o presente artigo usa uma abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de uma pesquisa exploratória. Assim, devido à falta de doutrinas voltadas ao assunto, a pesquisa contará - além da leitura de doutrinas clássicas do direito empresarial - com o estudo de artigos científicos, revistas e pesquisas realizadas por instituições que têm sua finalidade atrelada à causa em questão.

Com isso, a metodologia será aplicada mediante os seguintes passos: (i) organização do material bibliográfico; (ii) estudo e revisão dos conceitos definidos; (iii) compilação e, por fim, (iv) a análise crítica e adequação da situação fática ao conceitual teórico estudado com base nas hipóteses levantadas.

Por meio da metodologia adotada, há a intenção de abordar os possíveis benefícios obtidos pelas diferentes partes envolvidas, empresas e mulheres vítimas, bem como discutir a ideia central do projeto: a importância de a empresa aplicar sua função social para combater a violência doméstica.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Passa-se a analisar de que forma as empresas podem atuar como um importante agente na transformação da realidade das mulheres vítimas de violência doméstica, auxiliando, inclusive, na mitigação dos casos. Isso por meio, principalmente, da aplicação do princípio da função social da empresa - o qual envolve prever, levar em consideração e internalizar quando no processo decisório outros interesses que não apenas os meramente lucrativos - para reconhecer esses problemas (que culturalmente são entendidos como questões familiares ou de responsabilidade do Estado), como uma questão social. Com isso, as empresas, como parte da sociedade, têm responsabilidade nesse processo pelo fim da violência doméstica.

4.1 NOVO ESTRUTURALISMO JURÍDICO

As empresas são marcadas por alto grau de concentração de poder econômico, sendo as grandes empresas responsáveis por alimentar uma parte considerável da inteligência do país e incentivar no desenvolvimento técnico deste, inclusive pela significativa produção de pesquisas³. Assim, a estrutura “empresa” se apresenta como uma significativa forma de organização das relações sociais, sendo merecedora de atenções para fins de transformação da realidade social e promoção de desenvolvimento.

Com isso, abre-se oportunidade para que o direito empresarial protagonize mudanças. Afinal, é essencial que este não se afaste do contexto social em que está inserido, haja vista que o sopesamento entre os interesses afetados pela atividade empresária possui papel importante nas relações econômicas e sociais⁴.

Nesse sentido, o chamado novo estruturalismo jurídico, com destaque nas reflexões desenvolvidas por Calixto Salomão Filho, propõe a saída do direito de seu papel secundário e que legitima as estruturas moldadas de acordo com a determinação econômica⁵. De modo que este passe ser um instrumento organizador da sociedade e transformador das estruturas.

Afinal, quando há o afastamento entre os anseios da política econômica com as transformações estruturais, a regulação, por meio de instrumentos jurídicos, tende a não mais incentivá-las, ficando sujeitas à mera regulamentação dos objetivos macroeconômicos do período⁶. É necessário, portanto, reconhecer a relação entre regulação e economia, superando a prática de transferir para a economia o papel de formulação das políticas econômicas, enquanto ao direito cabe formalizá-las em normas postas⁷, garantindo estabilidade para as predileções econômicas feitas pelos detentores de poder econômico.

Para tanto, é imprescindível que as regras jurídicas se ordenem com a apreciação dos interesses envolvidos e que venham a ser afetados pela aplicação destas, não se limitando aos interesses de um grupo econômico específico. Esse enfrentamento parte do reconhecimento de que o direito serve como motor para influenciar e alterar a dinâmica econômica e social⁸.

³ RATHENAU, Walther. Do Sistema Acionário – Uma Análise Negocial. (Trad. Nilson Lautenschleger Jr.). In: Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. Ano XLI, No. 128, out-dez/2002. p. 221).

⁴ RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. Direito de Empresa, Estruturas e Poder Econômico: um ensaio estruturalista. Direito, Empresa e Empreendedorismo. São Paulo: Eseni Editora, 2021, v.1, n.1, p. 311. pag 9 e 10.

⁵ SALOMÃO FILHO, Calixto. Novo estruturalismo jurídico: uma alternativa para o direito? In: Revista dos Tribunais, vol. 926. Dezembro, 2012. p. 534.

⁶ RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. *Commons Empresariais: a aplicação do regime dos bens comuns para determinados bens empresariais*. Pedro Alves Lavacchini Ramunno. – São Paulo: Almedina Brasil, 2020, p. 63.

⁷ SALOMÃO FILHO, Calixto. Novo estruturalismo jurídico... pp. 536-537.

⁸ RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. *Commons Empresariais*... p. 73.

Passa-se, portanto, a rever a própria definição de empresa, que decorre do artigo 966 do Código Civil Brasileiro de 2002, o qual a caracteriza, em função do conceito de empresário, como uma atividade econômica. Ocorre que, contudo, isso não significa que o fim único da empresa é lucrar, e sim apenas que, por ter a habitualidade e o profissionalismo presentes em sua definição, presume-se que ela tem um alto nível de informação que a beneficia dentro da cadeia de produção. Esse benefício é em relação a conseguir recursos mais baratos para, eventualmente, vender mais caro. Mas essa finalidade da empresa, que é a atividade econômica, é guiada por um interesse social.

A partir de uma crítica pautada nos preceitos do novo estruturalismo jurídico, o interesse social a ser perseguido pelas empresas estaria alinhado ao chamado institucionalismo organizativo (ou interno), segundo o qual o interesse social é uma categoria procedimental cuja orientação deveria decorrer da adoção de mecanismos de procedimentais que levam em consideração os interessados afetados pela atividade empresarial. Desse modo, com o intuito de efetivar de forma adequada o interesse social, devem-se promover mecanismos para internalizar os interesses afetados pela atividade econômica, o que impõe o afastamento de uma definição material de interesse social. Nesse contexto, como é de se esperar, o direito das mulheres, com especial destaque para o combate à violência doméstica, representa, sem dúvida, um dos interesses a ser internalizado na orientação da atividade econômica desenvolvida pelas empresas.

4.2 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A ordem econômica é tratada na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 170, o qual traz diversos princípios que orientam e direcionam o exercício da livre iniciativa empresarial. A função social, nesse sentido, mantém relação com esses princípios, procurando vincular a atividade empresarial à realização da justiça social, de maneira a modificar a noção de interesse social para abarcar todos os sujeitos que, de alguma forma, sejam afetados pela atividade empresarial, seja direta ou indiretamente. Em outras palavras, o controle empresarial está sujeito a uma função social.

É também da função social da empresa e de seu efeito de expansão do interesse social que advém a legitimação da responsabilidade social, cuja possibilidade decorre não apenas do texto constitucional, mas também da própria Lei das Sociedades Anônimas⁹. Nesse sentido, a responsabilidade social diz respeito à integração de preocupações sociais à

⁹ O § 4º do artigo 154 da Lei nº 6.404/1976, dispõe que “o conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais”.

atividade empresarial, indo além das obrigações básicas previstas pela legislação, de forma a conciliar o desenvolvimento social ao desenvolvimento das empresas.

Como consequência, a função social da empresa tem o importante papel de ampliar os destinatários do dever de diligência¹⁰, incluindo, no seu campo de proteção, outros direitos e interesses que não apenas os empresariais. O principal efeito desta ampliação no caso da sociedade empresária, sobretudo nas organizadas como sociedade anônima, por meio de sua estrutura de organização, é o de impor aos gestores das companhias que assumam a postura de árbitros de vários interesses, devendo promover o melhor alinhamento e harmonia entre o interesse lucrativo decorrente do exercício da atividade econômica e os demais afetados pelo exercício da atividade empresarial.

Dessa forma, a empresa deve, quando do exercício da atividade econômica, ter sua atuação baseada em dois pilares: (i) por um lado atender aos interesses próprios e egoísticos, como a maximização dos resultados do empreendimento desenvolvido; e (ii) por outro lado, quando da exploração da atividade empresarial e da propriedade dos bens de produção destinados à realização da empresa, procurar atender outros centros de imputação de interesses que não o próprio¹¹. Busca-se, portanto, fazer com que não seja de competência meramente estatal a harmonização entre os interesses empresariais e o interesse da coletividade, o que tem como consequência o reconhecimento de que empresas também são destinatárias dos comandos relacionados ao respeito e à promoção de direitos humanos. Trata-se, inclusive, de uma demanda de mercado, especialmente diante da difusão da chamada governança corporativa ESG (*Environment, Social and Governance*).

4.3 TEORIA ORGANICISTA (OU INSTITUCIONALISMO ORGANIZATIVO)

Nesse ínterim, no século XIX, era adotada a abordagem contratualista do interesse social, a qual parte do pressuposto de que o interesse social corresponderia unicamente ao interesse dos sócios. Isso pois, sendo entendido que a sociedade ocorre de uma relação contratual, seu objetivo seria, consequentemente, o atingimento do interesse das partes contratantes¹².

Contudo, com o fim do Estado Liberal, foram dados os primeiros passos para a construção de uma abordagem institucionalista, a qual parte de perspectiva de que o interesse social não pode ser resumido ao interesse dos sócios, presentes e futuros, que compõem seu

¹⁰ O dever de diligência é caracterizado pela adoção como parâmetros de conduta os padrões de cuidado todo homem ativo e probo costuma empregar na administração de seus negócios (Lei 6.404/1973, artigo 153), razão pela qual se sustenta que tal dever é o primeiro aos quais os gestores estarão sujeitos.

¹¹ RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. *Commons Empresariais*... p. 182.

¹² FRANÇA, Erasmo Valladão Azevedo e Novaes. *Conflito de interesses nas assembleias de S.A.* São Paulo: Malheiros, 1993. pp. 35-36.

quadro societário. De modo que a sociedade seja considerada uma instituição¹³, cujo papel principal é o de reduzir incertezas, gerando segurança para a convivência em sociedade¹⁴.

Dessa forma, a empresa deixa de ser vista como propriedade comum de empresários com a mesma convicção, sendo uma estrutura exclusiva dos interesses de direito privado. Afinal, as empresas, e principalmente a sociedade por ações, possuem grande relevância para o Estado e para a sociedade em geral, pois exerce funções de extrema magnitude e que acabam por afetar todos que com ela se relacionam¹⁵.

Uma das consequências da nova abordagem, que passou pela influência da função social da empresa, foi a de considerar que “a racionalidade empresarial precisa direcionar-se igualmente para o atendimento de padrões mínimos de justiça”¹⁶. Isso pois, os interesses dos sócios, embora importantes, não são os únicos que merecem tutela, sendo igualmente dignos de proteção os interesses dos trabalhadores, dos consumidores, do poder público e da própria coletividade.

Assim, diante da dificuldade de eleger, prévia e estaticamente, qual dos diversos interesses afetados pela atividade empresária deve prevalecer, surge o institucionalismo integracionista (ou organizativo), o qual defende justamente a necessidade de serem criados mecanismos – por meio de soluções procedimentais – para internalizar estes interesses, bem como a solução dos conflitos entre eles. Para essa concepção de interesse social, a companhia é vista como uma organização, que consiste na forma jurídica do fenômeno associativo¹⁷, por meio do qual se relacionam interesses multifários ao dos seus titulares.

Portanto, a companhia deve ser vista como uma entidade que não almeje tão somente a maximização dos lucros e pagamento de dividendos, tampouco apenas a maximização do valor das ações, devendo ser encarada como entidade dissociada de seus acionistas, sendo de rigor que se procure alcançar o bem comum, por meio da efetiva consideração de todos os interesses afetados pela atividade por ela desenvolvida¹⁸. Ou seja, deve ser entendido o interesse social justamente como a estruturação e organização mais apta a solucionar os conflitos decorrentes da coexistência e harmonização de tais interesses. Nesse contexto, tal

¹³ RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. *Commons Empresariais...* p. 139.

¹⁴ NORTH, Douglas C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. New York; Cambridge University Press, 1990. p. 4.

¹⁵ CEREZETTI, Sheila Christina Neder. *A Recuperação Judicial de Sociedades por Ações – O Princípio da Preservação da Empresa na lei de Recuperação e Falência*. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 169.

¹⁶ FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As*. p. 206.

¹⁷ FERRO-LUZZI, Paolo. *I Contratti Associativi*. Milano: Giuffrè, 1976. p. 243. O fenômeno associativo representa um momento coletivo da experiência social e jurídica, de modo a tender a absorver o indivíduo ou, sob outra ótica, a tornar menos relevante o princípio da independência das esferas individuais, característico do direito privado.

¹⁸ RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. *Commons Empresariais...* p. 147.

como afirmado, o direito das mulheres, em especial o combate à violência doméstica, deve ser encarado como um dos feixes de interesses a serem internalizados na estrutura de governança corporativa.

4.4 A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em busca de criar um paralelo entre a disposição das empresas, na qualidade de estruturas econômicas de significativa relevância social, e o papel das mulheres na esfera corporativa, é importante destacar a inserção tardia das mulheres no mercado de trabalho, que ocorreu efetivamente no século XIX. Estas passaram a dar continuidade aos negócios da família, nos casos em que o marido veio a faltar por motivos da guerra. Com a revolução industrial, elas passaram a ser colocadas para dentro das fábricas, em condições desiguais as dos homens que também ocupavam estes espaços.

Isso colaborou para que, no Brasil, assim como no resto dos países do globo, a concepção da mulher enquanto sujeito de direitos seja historicamente recente. Prova disso, é a Lei n.º 6.121 de 1962, conhecida como Estatuto da Mulher Casada, a qual passou a assegurar a mulher o direito de seguir profissão ou carreira independentemente da autorização do marido¹⁹.

Com o direito de trabalhar, a mulher passou a ter a possibilidade de juntar patrimônio adquirido com o seu trabalho e sobre o qual não correspondiam as dívidas do marido. Assim, a formação deste patrimônio fez surgir a figura dos “bens reservados”²⁰. Isso demonstra que o direito político de votar e ser votada conquistado anteriormente em 1932 não significou, para as mulheres, liberdade civil.

Ainda hoje, como consequência de anos de marginalização, as mulheres ocupam uma posição desproporcional no cargo de chefia das empresas brasileiras em comparação aos homens. E ainda, mesmo quando as mulheres estão capacitadas para ocupar um cargo de confiança, a herança social e cultural afasta e inibe a contratação nesse emprego.

O levantamento da consultoria IDados, com base na Pesquisa Nacional por Análise de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que as mulheres ganharam em média 20,50% menos do que os homens no Brasil no quarto trimestre de 2021, e a diferença salarial entre os gêneros segue neste patamar elevado mesmo quando se

¹⁹ Importa salientar que se trata de um recorte acerca de trabalhos formais, tendo em vista que a mulher negra trabalhava na informalidade desde a época do Brasil Colônia.

²⁰ CHAKIAN, Sílvia. A construção do direito das mulheres: limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 126.

compara trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade e na mesma categoria de ocupação²¹.

Além disso, há uma extrema dificuldade diante do enfrentamento da diferença entre as mulheres e os homens, bem como em discutir essa desigualdade de gênero de forma voluntária. Porém, ocorre que estes abismos apenas geram resultados negativos para a economia, conforme demonstrado em uma matéria da revista britânica *The Economist*²², na qual afirma que se as empresas tivessem mais mulheres como funcionárias, o PIB per capita da América Latina seria 16% maior.

Em paralelo, vale destacar os abismos que foram reforçados entre a situação econômica dos homens e mulheres durante a pandemia de Covid-19. Embora seja fato que a desigualdade de gênero preceda a pandemia, a sua chegada apenas aprofundou um problema social já existente. Isso pois, quase 50% das mulheres exerciam emprego formal no país passaram a cuidar de alguém na pandemia, fazendo com que muitas renunciassem aos empregos para dar conta²³.

O IBGE mostrou que a taxa de ocupação feminina no terceiro trimestre de 2020 ficou em 45,8%, segundo os dados levantados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), nível mais baixo desde 1990, quando a taxa ficou em 44,2%²⁴. Isso significa que 8,5 milhões de mulheres deixaram o mercado de trabalho por conta deste cenário. O que resulta em um retrocesso de 30 anos.

Uma pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE)²⁵ em março de 2022 apontou que, em 2021, houve uma melhora para

²¹ ALVARENGA, Darian. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. **G1**. São Paulo, 08 de março de 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>>. Acesso em 08 de julho de 2022.

²² GIRL POWER. **The Economist**. São Paulo. 20 de agosto de 2015. The Americas. Disponível em <<https://www.economist.com/the-americas/2015/08/20/girl-power>>. Acesso em 08 de julho de 2022.

²³ CARDOSO, Letícia; BRÊTAS, Pollyanna. Conheça as empresas 'amigas' das mulheres; veja como se inscrever em vagas de emprego. **Extra**. São Paulo, 21 de março de 2021. Economia e Finanças. Disponível em: <<https://extra.globo.com/economia-e-financas/conheca-as-empresas-amigas-das-mulheres-veja-como-se-inscrever-em-vagas-de-emprego-rv1-1-24934708.html>>. Acesso em 08 de julho de 2022.

²⁴ FONSECA, Mariana; Sutto, Giovanna. Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema. **InfoMoney**. São Paulo, 04 de fevereiro de 2021. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/>>. Acesso em: 09 de julho de 2022.

²⁵ ALPACA, Nathalie Hanna. Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens. **CNN Brasil**. Rio de Janeiro, 08 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>>. Acesso em: 09 de julho de 2022.

51,56%. Contudo, ainda assim, os números são, ao menos, 20% inferiores a taxa de ocupação masculina no mercado de trabalho.

Os especialistas entendem que as mulheres ainda devem demorar para conseguir retomar seus cargos no mercado de trabalho. Com o cenário ainda incerto, a oferta de vagas segue limitada e o mercado não vai conseguir absorver tão rápido todas as mulheres que saíram da força de trabalho.

4.5 A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E O IMPACTO NO DESEMPENHO LABORAL DAS MULHERES

Embora a violência doméstica sofrida pelas mulheres tenha se intensificado com a chegada da pandemia do COVID-19, esta já era uma das maiores violações de direitos humanos no mundo. Prova disso é que a Organização Mundial da Saúde já cogitava em tratar tal fenômeno como uma pandemia invisível. Afinal, se estima que custo global com a violência contra as mulheres antes mesmo da pandemia era em aproximadamente US\$ 1,5 trilhão²⁶.

E o fardo desta violência não é suportado unicamente pelas vítimas, mas também pela sociedade em geral²⁷. Nesse sentido, apesar de 68% das companhias entenderem que esse é um assunto que deve ser encaminhado no ambiente corporativo, de acordo com um levantamento realizado entre 311 empresas brasileiras, o mesmo percentual admite que não oferece nenhum tipo de apoio a funcionárias que sofrem com casos de violência doméstica. Ainda segundo o levantamento, apenas 25% destas empresas realmente monitoram e atuam em casos de mulheres que sofrem com algum tipo de violência²⁸.

Não tratar destas questões acaba trazendo diversos impactos negativos para as vítimas trabalhadoras. Resultados levantados pela Pesquisa Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher (PCSVDFMulher) em agosto de 2017 mostram que as mulheres vítimas de violência domésticas nos últimos 12 meses reportam menor frequência no exercício de sua capacidade de concentração e em tomar decisões - que são fundamentais no exercício de qualquer atividade no mercado de trabalho - quando em comparação as mulheres não vitimadas pelos parceiros²⁹.

²⁶ Violência contra a mulher custa US\$ 1,5 trilhão ao mundo, alerta ONU no Dia Laranja. **Nações Unidas Brasil**. São Paulo, 25 de maio de 2017. Notícias. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/76647-violencia-contra-mulher-custa-us-15-trilhao-ao-mundo-alerta-onu-no-dia-laranja>>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

²⁷ WALBY, Silvia; OLIVE, Philippa. 'Estimating the costs of gender-based violence in the European Union'. European Institute for Gender Equality. Vilnius, p. 93, dezembro de 2014. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>>. Acesso em 08 de maio de 2022.

²⁸ Talenses Group. Violência e Assédio Contra a Mulher no Mundo Corporativo. São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://online.fliphtml5.com/gbcem/tdam/#p=1>>. Acesso em 08 de maio de 2022.

²⁹ CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza,

A violência doméstica e o abuso também podem resultar em que aquelas que a experimentam sejam menos produtivas no trabalho, por exemplo, devido à ansiedade ou ao stress. Assim, conduzindo-as serem mais lentas e a produzir trabalho de menor qualidade.

Nesse ínterim, tal violência acaba por causar diferentes empecilhos para as vítimas ao longo do tempo. Isso pois, a curto prazo, a violência doméstica afeta principalmente a habilidade e produtividade da vítima no emprego, se manifestando através de episódios de absenteísmo, atrasos no trabalho, redução momentânea de produtividade e de capacidade laborativa e perda de emprego (possíveis formas de identificar que há algo errado com a funcionária). Enquanto a longo prazo, as consequências se revertem em históricos de mercado de trabalho inconsistentes (dinâmicas individuais oscilando entre períodos de emprego curtos e de desemprego longos), subemprego e redução permanente na produtividade e salário³⁰.

Ser vítima de violência doméstica também está associada a uma maior instabilidade no mercado de trabalho, ou seja, essas vítimas intercalam períodos de curta duração de emprego com períodos de curta ou longa duração de desemprego. Enquanto a duração média do emprego para as mulheres que não sofrem violência é de 74,82 meses, a duração média no emprego para as que sofrem violência é de 58,59 meses³¹.

Dentre os motivos, pode-se elencar a maior insatisfação com o emprego atual pelas mulheres vítimas de violência doméstica. Ainda segundo pesquisa feita pelo PCSVDFMulher³² anteriormente mencionada, entre as mulheres que não sofreram violência doméstica nos últimos 12 meses, a proporção de mulheres muito ou extremamente satisfeitas com o atual emprego é de 43%, entanto entre as mulheres vitimadas por seus respectivos parceiros durante o mesmo período, a proporção é de 33,3%.

Um aspecto relevante que pode estar diretamente relacionado à perda de satisfação com o emprego é a falta de autonomia da mulher vítima de violência doméstica com respeito à sua renda pessoal. Essa mesma pesquisa aponta que aproximadamente 17% das mulheres vítimas de violência doméstica entre agosto de 2015 a agosto de 2016 responderam que repassam parte ou a totalidade dos seus rendimentos para seus respectivos parceiros. Enquanto para mulheres não vitimadas por seus parceiros nesse mesmo período, essa

2017, p. 9. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf>. Acesso em 07 de maio de 2022.

³⁰ SWANBERG, Jeniffer E; MACKIE, Caroline; LOGAN, TK. Intimate partner violence, employment, and the workplace: consequences and future directions. Universidade de Kentucky. Trauma, Violence & Abuse. Vol. 4, No. X, 2005, p.9. Disponível em: <<https://www.workplaceviolence911.com/docs/20060324-01.pdf>>. Acesso em: 07 de maio de 2022.

³¹ CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Violência Doméstica... p. 12

³² CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Violência Doméstica... p. 9.

proporção é de 10%³³. Este resultado está alinhado com estudos que advogam que a violência doméstica está associada à perda de autonomia por parte da mulher vitimada pelo parceiro.

Menores durações de emprego significam que as vítimas de violência doméstica terão a sua capacidade econômica diminuída, enfraquecendo a sua capacidade de empoderamento dentro do domicílio e aumentando a sua dependência em relação ao parceiro. Durações menores de emprego também significam que as vítimas de violência terão menores chances de aquisição de habilidades específicas ao trabalho, bem como serão preteridas nas promoções de carreira³⁴.

4.6 MEDIDAS EM ANDAMENTO

Ocorre que embora as empresas tenham medo de perder dinheiro com este tipo de iniciativa, uma funcionária que sofre violência doméstica falta, fica desconcentrada, adoece e pede demissão. Há uma perda de potencial humano e produção econômica. E isso afeta financeiramente a companhia.

O estudo realizado pelo PCSVDFMulher com 10.000 mulheres, mostrou que, naquele ano, as trabalhadoras que declararam sofrer violência por parte dos companheiros faltaram ao trabalho, em média, 18 dias no ano³⁵. Isto pode ser devido aos ferimentos que sofrem, stress emocional ou dificuldade para procurar ajuda³⁶.

O levantamento estimou que, só por causa do absentismo causado por violência doméstica, a perda para as companhias de capitais nordestinas é de cerca de R\$ 64,4 milhões e cerca de R\$ 1 bilhão para o país. Isso pois o estudo considerou (i) o valor do salário-hora em R\$8,16 (valores nominais de 2016); (ii) uma jornada de 8 horas de trabalho/dia; e (iii) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) para o primeiro trimestre de 2016, na qual obteve-se uma população de 48.757.328 mulheres entre 15 e 49 anos³⁷.

Vale salientar, ainda, que os custos sociais são ainda mais elevados, pois englobam gastos com previdência social e serviços de saúde. Afinal, a violência sofrida pela mulher, conforme anteriormente tratado, impacta na sua redução de produtividade, o que implica no aumento de investimento com saúde física e mental dessas mulheres, além de resultar numa redução global da produtividade a nível empresarial.

³³ CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Violência Doméstica... p. 9.

³⁴ CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Violência Doméstica... p. 28.

³⁵ CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Violência Doméstica... p. 11.

³⁶ A KPMG Report for...

³⁷ IBGE (2016). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/>. Acesso em 06 de maio de 2022.

Embora a escala de redução da produtividade não esteja clara, uma pesquisa realizada pela KPMG em julho de 2019 analisando os impactos causados pela violência doméstica em funcionárias do Grupo Vodafone em todos os nove países em que esta possui matrizes e/ou filiais³⁸, se a produção destas mulheres no trabalho for reduzida no decorrer de um ano, em apenas uma pequena quantidade, os impactos gerais podem ser significativos, podendo o valor da produção econômica perdida ficar em aproximadamente US\$0,9 bilhões de dólares se a produtividade do trabalho da vítima feminina cair 1% e US\$8,6 bilhões de dólares se a produtividade cair 10%³⁹.

As empresas ainda têm dificuldade de olhar para o que ocorre para além das suas instalações, principalmente, quando o assunto é violência contra as mulheres. Porém, na contramão dessa realidade, grandes companhias são referências em inclusão e diversidade e se mostram atentas ao tema, criando estruturas internas de proteção à mulher. As medidas desvendam cada vez mais qual o papel da iniciativa privada na mitigação dos casos.

No Brasil, uma medida que ganhou notoriedade foi a criação, pela Luiza Helena Trajano, presidente do conselho de administração do Magazine Luiza, de um programa de acolhimento para as funcionárias vítimas de violência. Sua primeira medida foi disponibilizar um canal telefônico no qual as empregadas pudessem buscar ajuda psicológica e jurídica, sendo que em 15% dos casos, foi necessário transferir as funcionárias vítimas desta violência para outra unidade por motivos de segurança. Apenas em 2018 foram 108 atendimentos e os números apenas crescem. Atualmente, todos os novos empregados são apresentados oficialmente ao programa durante a integração⁴⁰.

Além da criação de um canal de apoio, outra atitude do Magazine Luiza foi treinar a liderança para identificar evidências de violência doméstica. A iniciativa hoje conta com uma equipe de psicólogos terceirizados que ajudam no acolhimento dessas mulheres, bem como os funcionários da própria empresa que ajudam a encaminhar as vítimas para órgãos públicos e responsáveis por darem continuidade e suporte adequado. De modo que o custo com esse canal seja muito baixo para a empresa.

A iniciativa do Magazine Luiza posteriormente levou a Marisa a, por meio de um benchmarking⁴¹, realizar uma série de medidas com vistas a criar sua própria ferramenta para

³⁸ A KPMG Report for Vodafone Group...

³⁹ Esses valores envolvem todos os nove mercados em que o Grupo Vodafone está presente

⁴⁰ MEIRELLES, Alexa. Saiba como estas empresas se engajaram para combater a violência doméstica. **Você RH**, São Paulo, 15 de dezembro de 2020. Mercado e Vagas. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/saiba-como-estas-empresas-se-engajaram-para-combater-a-violencia-domestica/>>. Acesso em 06 de maio de 2022.

⁴¹ Benchmarking é um processo de estudo de concorrência, podendo ser uma análise profunda das melhores práticas usadas por empresas de um mesmo setor que o seu e que podem ser replicadas no

tal questão⁴². Dentre as principais atitudes da varejista, há (i) a condução de palestras por operadoras do direito para tratarem do assunto; (ii) uma plataforma online de treinamento; (iii) a criação de um canal para suas funcionárias buscarem ajuda, o qual conta com uma consultoria especializada para atender e orientar; e (iv) no caso das funcionárias optarem por seguir com o pedido de medida protetiva, a Marisa aciona a Delegacia da Mulher ou delegacias comuns, a depender da região, indicando a ela o melhor direcionamento.

Em outro viés, a decisão da Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça STJ quanto à responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de arcar com a subsistência da mulher que tiver de se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica⁴³ significou um grande avanço nesta questão. Isso pois, embora a Lei Maria da Penha previsse tal possibilidade, muitas mulheres não solicitavam afastamento porque não sabiam que tinham esse direito e muitas empresas não o faziam por não saber ao certo quem ficaria com o custo desse afastamento, de modo que a decisão reforçou esta prerrogativa.

Assim, foi considerado pelo Colegiado que, como tais situações ofendem a integridade física ou psicológica da vítima e são equiparáveis à enfermidade da segurada, justifica o direito ao auxílio-doença, até mesmo porque a Constituição prevê que a assistência social será prestada a quem dela precisar, independentemente de contribuição. Agora, a decisão de afastamento não é da empresa, mas sim uma medida protetiva requerida pela vítima ou pela Justiça, sendo que apenas os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos diretamente pelo empregador, e os demais, pelo INSS.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mudança na posição que a mulher ocupa no mercado de trabalho somente poderá de fato ser concretizada mediante a uma inovação na estrutura das companhias, de forma a integralizar os interesses daqueles que são afetados pelo exercício da atividade empresarial, afinal, o Ipea aponta que 52,2% das vítimas de violência doméstica trabalham⁴⁴. A empresa passará, assim, a ser vista como uma instituição que transcende à esfera econômica e passa a englobar interesses sociais de extrema relevância.

seu empreendimento. Entre seus benefícios estão a redução de custos, aumento na produtividade e ampliação na margem de lucro.

⁴² MEIRELLES, Alexa. Saiba como...

⁴³ STJ: INSS deve arcar com afastamento de mulher ameaçada de violência doméstica. Migalhas, São Paulo, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/311217/stj--inss-deve-arcar-com-afastamento-de-mulher-ameacada-de-violencia-domestica>>. Acesso em 23 de maio de 2022.

⁴⁴ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Participação no Mercado de Trabalho e Violência Doméstica contra as Mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, agosto de 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/9705-td2501.pdf>>. Acesso em 23 de abril de 2022.

Se envolver no combate à violência doméstica sofrida por suas empregadas produz um retorno em termos de produtividade e imagem da empresa que suplanta os custos, abrindo possibilidade inclusive de redistribuição desses ganhos com as próprias empregadas, já que afeta o planejamento estratégico e o desenvolvimento financeiro das instituições. Usando um termo muito em voga, desenvolver programas específicos para prevenção, monitoramento, proteção e intervenção de funcionárias em relação ao risco de violência doméstica é “*smart business*”.

Ademais, ainda que as organizações não sejam diretamente responsáveis pela redução das estatísticas, todas podem ter papel importante na conscientização geral e no resguardo de possíveis vítimas. Por exemplo, para os casos em que a colaboradora vítima da violência não quer denunciar o agressor, o papel da empresa é ajudar a vítima a se fortalecer e a identificar os fatores que a impedem de romper o ciclo de violência.

Dessa forma, se a legislação e as políticas públicas ainda não se mostram verdadeiramente eficazes no combate às violências de gênero, encontrar alternativas para educar, difundir direitos e conscientizar sobre a necessidade do aprimoramento dos mecanismos de enfrentamento é medida crucial para contribuir com a preservação dessas vidas. Assim, sendo a empresa o local no qual a maioria das mulheres passa a maior parte de seus dias e tem relação direta com suas vidas, é responsabilidade destas instituições oferecer informações sobre a prevenção a violência e acolher da forma correta as mulheres que já passam por essas situações.

Sabe-se que algumas empresas passam a contar com a terceirização especializada de canais de denúncias para criar linhas de comunicação internas para esses casos. Com o objetivo de estimular as mulheres na manifestação de ocorrências pessoais, os canais garantem segurança e integridade física e mental, apoiando, capacitando e fortalecendo as colaboradoras.

Como medida complementar a ser adotada pelas organizações, pode-se, também, considerar a implementação de treinamentos direcionados a todo o público relacionado à empresa. Às colaboradoras, entendimento das leis que explicitam seus direitos e treinamentos de comportamento preventivo. Aos colaboradores, esclarecimento sobre os dados estatísticos relacionados à violência contra a mulher e ao feminicídio, além do estímulo para ações diárias que podem fazer a diferença na redução dos casos contra as mulheres.

Portanto, ainda que não haja responsabilidade direta, uma empresa pode tornar-se grande agente na transformação pessoal de cada um através da disseminação de orientações e do oferecimento de suporte, contribuindo positivamente não somente no ambiente de trabalho

como, também, nas questões vividas externamente. Afinal, uma decisão tomada pelo empresariado afeta a sociedade como um todo.

6. REFERÊNCIAS

ALPACA, Nathalie Hanna. **Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens**. CNN Brasil. Rio de Janeiro, 08 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>>. Acesso em: 09 de julho de 2022.

ALVARENGA, Darian. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. G1. São Paulo, 08 de março de 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>>. Acesso em 08 de julho de 2022.

A KPMG Report for Vodafone Group. **The Workplace Impacts of Domestic Violence and Abuse**. KPMG Confidential. July 04, 2019. Disponível em: <https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/images/homepage/kpmg_report_workplace_impacts_of_domestic_violence_and_abuse.pdf> Acesso em: 07 de junho 2022.

CARDOSO, Letícia; BRÊTAS, Pollyanna. **Conheça as empresas 'amigas' das mulheres; veja como se inscrever em vagas de emprego**. Extra. São Paulo, 21 de março de 2021. Economia e Finanças. Disponível em: <<https://extra.globo.com/economia-e-financas/conheca-as-empresas-amigas-das-mulheres-veja-como-se-inscrever-em-vagas-de-emprego-rv1-1-24934708.html>>. Acesso em 08 de julho de 2022.

CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. **Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres**. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017, p. 9. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf>. Acesso em 07 de maio de 2022.

CEREZETTI, Sheila Christina Neder. **A Recuperação Judicial de Sociedades por Ações – O Princípio da Preservação da Empresa na lei de Recuperação e Falência**. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 169.

CHAKIAN, Silvia. **A construção do direito das mulheres: histórico, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 126.

FERRO-LUZZI, Paolo. **I Contratti Associativi**. Milano: Giuffrè, 1976. p. 243.

FRANÇA, Erasmo Valladão Azevedo e Novaes. **Conflito de interesses nas assembleias de S.A.**. São Paulo: Malheiros, 1993. pp. 35-36.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As.** p. 206.

FONSECA, Mariana; Sutto, Giovanna. **Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema.** InfoMoney. São Paulo, 04 de fevereiro de 2021. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/>>. Acesso em: 09 de julho de 2022.

GIRL POWER. The Economist. São Paulo. 20 de agosto de 2015. The Americas. Disponível em <<https://www.economist.com/the-americas/2015/08/20/girl-power>>. Acesso em 08 de julho de 2022.

IBGE (2016). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD).** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/>. Acesso em 06 de maio de 2022.

MEIRELLES, Alexa. **Saiba como estas empresas se engajaram para combater a violência doméstica.** Você RH, São Paulo, 15 de dezembro de 2020. Mercado e Vagas. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/saiba-como-estas-empresas-se-engajaram-para-combater-a-violencia-domestica/>>. Acesso em 06 de maio de 2022.

NORTH, Douglas C. **Institutions, Institucional Change and Economic Performance.** New York; Cambridge University Press, 1990. p. 4.

RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. **Commons Empresariais: a aplicação do regime dos bens comuns para determinados bens empresariais.** Pedro Alves Lavacchini Ramunno. – São Paulo: Almedina Brasil, 2020, p. 63.

RAMUNNO, Pedro Alves Lavacchini. **Direito de Empresa, Estruturas e Poder Econômico: um ensaio estruturalista.** **Direito, Empresa e Empreendedorismo.** São Paulo: Eseni Editora, 2021, v.1, n.1, p. 311. pag 9 e 10.

RATHENAU, Walther. **Do Sistema Acionário – Uma Análise Negocial.** (Trad. Nilson Lautenschleger Jr.). In: Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. Ano XLI, No. 128, out-dez/2002. p. 221).

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Novo estruturalismo jurídico: uma alternativa para o direito?** In: Revista dos Tribunais, vol. 926. Dezembro, 2012. p. 534.

STJ: INSS deve arcar com afastamento de mulher ameaçada de violência doméstica. Migalhas, São Paulo, 18 de setembro de 2019. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/quentes/311217/stj--inss-deve-arcar-com-afastamento-de-mulher-ameacada-de-violencia-domestica>>. Acesso em 23 de maio de 2022.

SWANBERG, Jeniffer E; MACKE, Caroline; LOGAN, TK. **Intimate partner violence, employment, and the workplace: consequences and future directions**. Universidade de Kentucky. Trauma, Violence & Abuse. Vol. 4, No. X, 2005, p.9. Disponível em: <<https://www.workplaceviolence911.com/docs/20060324-01.pdf>>. Acesso em: 07 de maio de 2022.

Talenses Group. **Violência e Assédio Contra a Mulher no Mundo Corporativo**. São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://online.fliphtml5.com/gbcm/tdam/#p=1>>. Acesso em 08 de maio de 2022.

Violência contra a mulher custa US\$ 1,5 trilhão ao mundo, alerta ONU no Dia Laranja. Nações Unidas Brasil. São Paulo, 25 de maio de 2017. Notícias. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/76647-violencia-contra-mulher-custa-us-15-trilhao-ao-mundo-alerta-onu-no-dia-laranja>>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

Violência contra as mulheres e meninas é pandemia invisível, afirma diretora executiva da ONU Mulheres. Nações Unidas Brasil. São Paulo, 07 de abril de 2020. Notícias. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/76647-violencia-contra-mulher-custa-us-15-trilhao-ao-mundo-alerta-onu-no-dia-laranja>>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

WALBY, Silvia; OLIVE, Philippa. **'Estimating the costs of gender-based violence in the European Union'**. European Institute for Gender Equality. Vilnius, p. 93, dezembro de 2014. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>>. Acesso em 08 de maio de 2022.

Contatos: nandalellis1@hotmail.com e pedro.ramunno@mackenzie.br