

Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher *PCSVDF^{Mulher}*

Relatório Executivo II - Primeira Onda - 2016

Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres¹

José Raimundo Carvalho²

Victor Hugo Oliveira³



Fortaleza, 24 de agosto de 2017

¹ As opiniões expressas neste Relatório Executivo são de responsabilidade dos(as) autores(as) e não necessariamente refletem a política ou posição oficial das suas instituições de origem ou daquelas que financiaram, apoiaram ou participaram, direta ou indiretamente, da *PCSVDF^{Mulher}*. Agradecemos o financiamento da Secretaria Especial de Política para as Mulheres – SPM/Ministério da Justiça e Cidadania e o apoio técnico do Banco Mundial. Gostaríamos de agradecer a Hellano de Almeida (CAEN/UFC) pelo suporte técnico na linguagem R, em especial na análise exploratória dos dados, a Sylvia Lavor (CAEN/UFC) pelo trabalho como assistente de pesquisa e a Conceição de Maria (IMP) pelos esclarecimentos em relação ao Projeto de Lei nº 296/2013. Erros ou omissões remanescentes são de responsabilidades única dos autores.

² Professor Associado CAEN/UFC & LECO/CAEN e Pesquisador do CNPq. Pesquisador Principal e Coordenador da *PCSVDF^{Mulher}*.

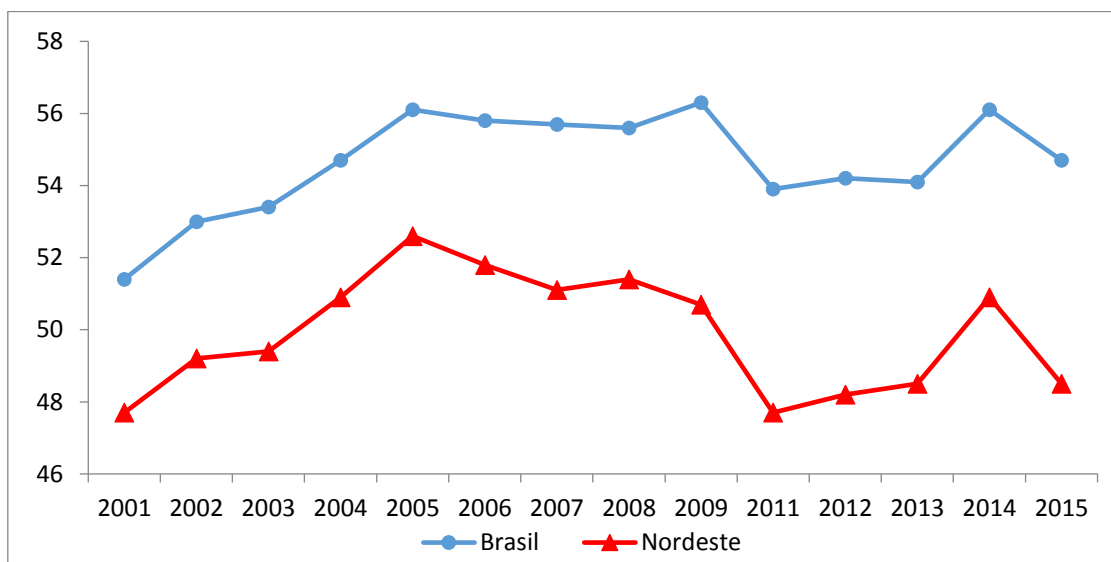
³ Analista IPECE e LECO/CAEN. Pesquisador da *PCSVDF^{Mulher}*.

1. Introdução

Nos últimos 35 anos, é notório o aumento na participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro e nordestino. Se em 1982 a participação feminina no mercado de trabalho nacional era de 40,2% (Scorzafave e Menezes (2001) e Barbosa (2014)), atingindo um pico de 56,5% em 2009, e chegando, em 2015, a 60%; na região nordeste, essa dinâmica se repetiu de forma análoga, com um pico de 58,1% em 2005 e marcando 53,7% em 2015 (ver, Gráfico 1).

Entretanto, governos e gestores (públicos e privados) ainda aderem a culturas, análises e práticas que demonstram um viés de gênero (pró-masculino), desconsiderando questões que afetam desproporcionalmente as mulheres como, por exemplo, a violência doméstica.

Gráfico 1: Evolução da Força de Trabalho Feminina (%) no Brasil e no Nordeste (2001 - 2015)



Fonte: PNAD/IBGE

Historicamente as mulheres são as maiores vítimas da violência doméstica, quase sempre perpetrada por cônjuge, ex-cônjuge, companheiro, ex-companheiro ou namorado. Segundo Carvalho e Oliveira (2016), a prevalência ao longo da vida de violência doméstica (física, emocional/psicológica e sexual) no Nordeste é de 27,04%. Essa experiência cotidiana da violência interpessoal doméstica impacta de maneira decisiva nas vidas dessas mulheres, somando-se a outras desigualdades como diferenças salariais, acesso a empregos, acesso à educação, oportunidades de tratamento de saúde, utilização e acesso à infraestrutura, à posse de ativos econômicos, entre outras.

Um dos fatores associados à violência doméstica ainda pouco analisado é o seu impacto no mercado de trabalho das mulheres. Se por um lado a literatura inicial econômica focou na relação do impacto da melhoria das condições no mercado de trabalho (participação e renda)

na possibilidade da ocorrência e/ou aumento da violência doméstica (Macmillan e Gartner (1999), Aizer (2010), Bowlus e Seitz (2006), e Bhattacharyya et al. (2011)); uma literatura mais recente se preocupa com a relação contrária, i.e., com o impacto da violência doméstica na produtividade e na oferta de trabalho das mulheres ou, ainda, com a possibilidade de uma relação simultânea (Farmer e Tiefenthaler (2004), e Rios-Avila e Canavire-Bacarreza (2017)). Esses impactos estão longe de serem desprezíveis.

De acordo com um relatório do Centers for Disease Control and Prevention (CDC (2003)) todos os anos, cerca de 8 milhões de dias de trabalho remunerado são perdidos nos Estados Unidos por causa da violência doméstica. Os custos relacionados com essa violência (violência física, sexual, perseguição (*stalking*) e homicídios) perpetrada por parceiros íntimos excedem US\$ 5,8 bilhões por ano (em US\$ de 2017 = 7,7 bilhões). Desse total, cerca de US\$ 4,1 bilhões (em US\$ de 2017 = 5,4 bilhões) estão relacionados aos custos diretos de cuidados médicos e de saúde mental e as perdas de produtividade representam quase US \$ 1,8 bilhão (em US\$ de 2017 = 2,3 bilhões).

No Brasil, carecemos de estatísticas e estudos científicos sobre o impacto da violência doméstica no mercado de trabalho feminino. No entanto, a recém lançada Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher⁴ (*PCSVDF^{Mulher}*) traz à tona estatísticas inéditas e começa a permitir que toda uma literatura interdisciplinar atual avance nosso conhecimento sobre os fatores associados a violência doméstica e as possibilidades de diminuí-la através de mecanismos de políticas cuidadosamente avaliados e implementados.

O presente relatório analisa a evidência trazida pela *PCSVDF^{Mulher}* no que diz respeito a quatro aspectos fundamentais do mercado de trabalho, ou seja, a participação no mercado de trabalho, o número de horas trabalhadas (oferta de mão-de-obra) e salário da mulher, e a sua produtividade. Em linhas gerais o nosso relatório corrobora a literatura internacional que aponta para as seguintes regularidades:

- Ser vítima de violência doméstica impacta negativamente em várias dimensões relacionadas à capacidade laboral e produtividade como autonomia, capacidade decisória, nível de stress, entre outras;

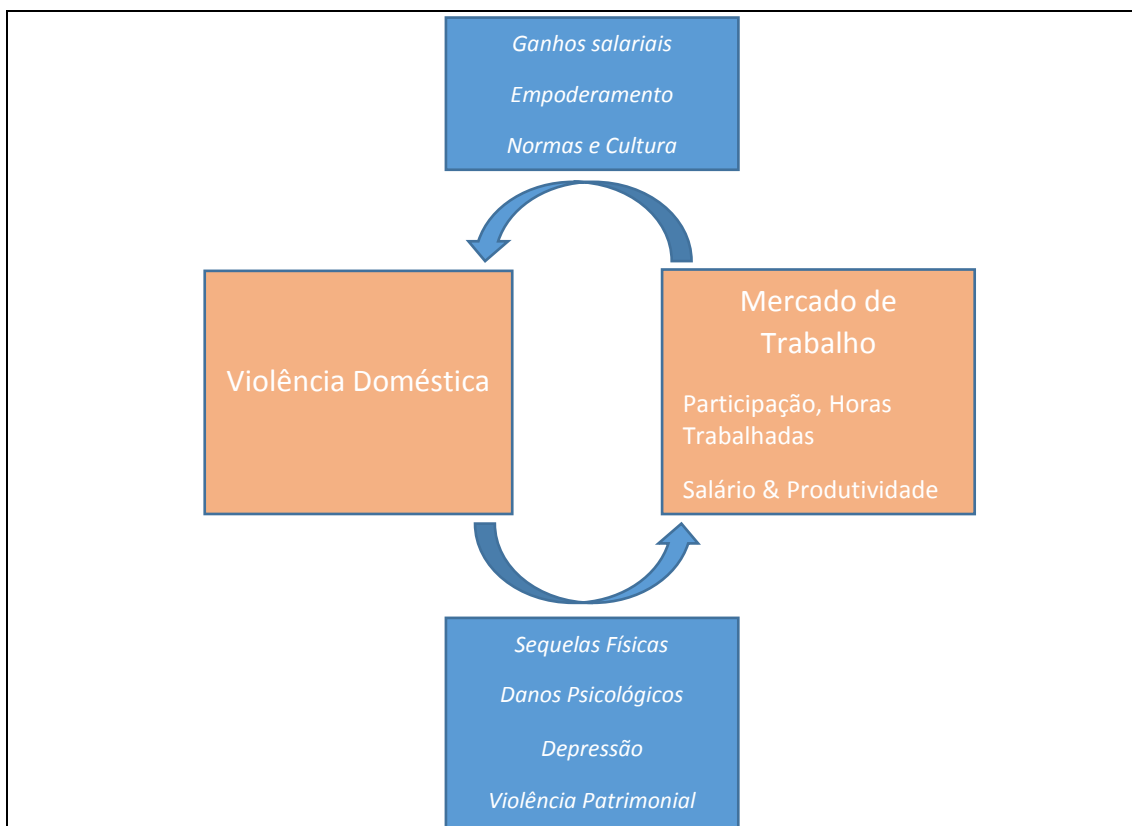
⁴ A seguinte equipe de pesquisadores trabalhou na *PCSVDF^{Mulher}*: José Raimundo Carvalho (CAEN/UFC e LECO/CAEN, Brasil – Pesquisador Principal/Coordenador do Projeto), Heidi Colleran (Max-Planck-Institut fur Menschheitsgeschichte, Alemanha), Thierry Magnac (University of Toulouse, França), Miriam Muller (World Bank, USA), Elizaveta Perova (World Bank, USA), Victor Hugo de Oliveira (IPECE e LECO/CAEN, Brasil), Climent Quintana-Domeque (University of Oxford, Reino Unido), Eva Raiber (University of Toulouse, França), Paul Seabright (Institute for Advanced Study in Toulouse, França), Jonathan Stieglitz (Institute for Advanced Study in Toulouse, França).

- Ser vítima de violência doméstica não está necessariamente associada a uma maior ou menor participação no mercado de trabalho
- Ser vítima de violência doméstica não necessariamente tem efeito perceptível no número de horas ofertadas;
- Ser vítima de violência doméstica se correlaciona negativamente com a produtividade e o salário-hora da mulher, e esse efeito é maior em mulheres negras;
- Ser vítima de violência doméstica 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/longa duração de desemprego

2. Violência Doméstica e Mercado de Trabalho

Para ter uma melhor percepção de como a violência doméstica impacta no mercado de trabalho das mulheres é importante entender inicialmente que a relação entre violência doméstica e mercado de trabalho feminino é simultânea e complexa (ver, Figura 1).

Figura 1: Mercado de Trabalho e Violência Doméstica



Fonte: Elaborada pelos Autores

Essa simultaneidade (Farmer e Tiefenthaler (2004) e Rios-Avila e Canavire-Bacarreza (2017)) demorou um tempo até ser entendida. Inicialmente, a literatura econômica (ver, Tauchen, Witte e Long (1991) e Farmer e Tiefenthaler (1997)) partiu do pressuposto de que o mercado de trabalho (principalmente através do salário da mulher) causava impactos no nível de violência doméstica. A principal explicação para esse efeito seria a de que um aumento do salário da mulher “exigiria” do companheiro uma diminuição do nível de violência doméstica barganhado – caso contrário a mulher abandonaria a relação. Esse empoderamento da mulher causaria uma diminuição no nível de violência doméstica.

Note, no entanto, que esse empoderamento poderia ter um efeito de aumentar a violência doméstica se normas e cultura de gênero fossem ameaçadas, por exemplo, quando a mulher passasse a ganhar mais do que o marido (ver, Bertrand, Kamenica e Pan (2015)).

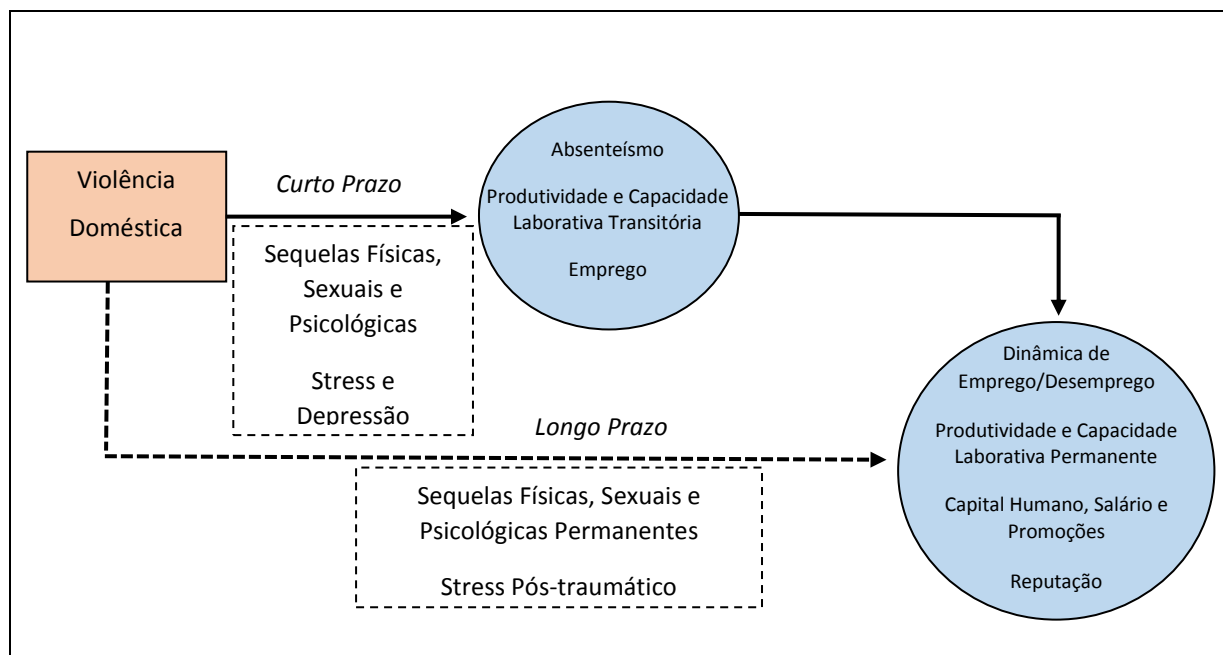
A outra direção de causalidade (partindo da violência doméstica em direção aos impactos no mercado de trabalho) está fundamentada em uma literatura profícua tanto na área de economia, mais especificamente nas referências clássicas de “oferta de trabalho” (Killingsworth e Heckman, 1986), quanto nas áreas de medicina social e relações industriais (ver, Campbell, Jones, Dienemann, Kub, Schollnberger, O’Campo, Gielen e Wynne (2002), Banyard, Potter e Turner (2011) e Lavan, Lopez, Katz e Martin (2012)). Para esses autores os incidentes de violência doméstica causam sequelas físicas e emocionais que impactam diretamente na capacidade laboral da mulher, em especial, na sua produtividade, absenteísmo, auto-estima, entre outros⁵.

Segundo Swanberg, Logan e Macke (2005), os estudos que relacionam o impacto da violência no mercado de trabalho podem ser categorizados em dois tipos: aqueles que medem os efeitos da violência nos padrões de mercado de trabalho (participação, horas trabalhadas e salários) e aqueles que consideram o impacto na habilidade e produtividade da vítima no emprego. Note que, segundo esses mesmos autores, esses impactos não são necessariamente diretos, e sim mediados por uma complexa relação de variáveis com diferentes efeitos no curto e no longo prazo.

No curto prazo, 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 (ver, Figura 2).

⁵ Vale destacar a existência de uma forma mais sutil de violência doméstica chamada violência patrimonial entendida, segundo a Lei Maria da Penha, como “qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades”.

Figura 2: Mecanismo De Transmissão dos Impactos da Violência Doméstica no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaborada pelos Autores

No longo prazo, as consequências se revertem em históricos de mercado de trabalho inconsistentes (dinâmicas individuais oscilando entre períodos de emprego curtos e de desemprego longos), subemprego e redução permanente na produtividade e salário (Swanberg, Logan & Macke, 2005).

2.1. Impacto na Saúde Mental, Produtividade e Capacidade Laborativa⁶

Nesta seção, apresentamos evidências advindas da *PCSVD^{Mulher}* que relacionam a violência doméstica à saúde mental da mulher e bem-estar, assim como à sua satisfação com o emprego, autonomia financeira, acesso ao mercado de trabalho, e absenteísmo. O objetivo é mostrar evidências que possam corroborar a hipótese de que violência doméstica deteriora a produtividade e a capacidade laborativa da mulher.

⁶ As análises estatísticas apresentadas nesse relatório se limitaram a fazer uma análise exploratória de dados e de comparação entre médias ou proporções. Ainda que esses procedimentos sejam cientificamente adequados e corretos, um necessário cuidado deve ser observado em relação à capacidade explicativa dessas análises, em especial no que diz respeito ao controle da heterogeneidade observada e não-observada e do impacto de diversos vieses de seleção amostral.

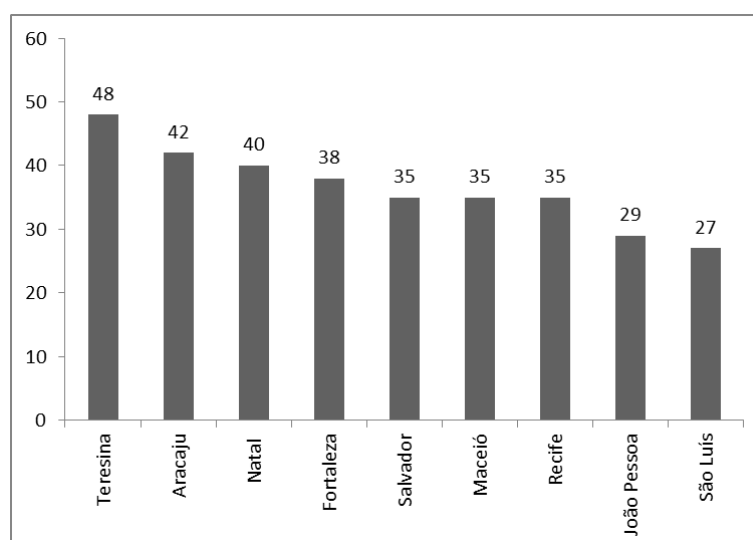
Saúde Mental

Um dos principais mecanismos pelo qual a violência doméstica pode afetar a produtividade da mulher é por meio da deterioração da saúde da mulher (Campbell (2002), Campbell et al (2002)). A violência doméstica pode comprometer as funções cognitivas da mulher tais como concentração e memória, afetando o desempenho no trabalho (Banyard et al. (2011)).

Além disso, a violência doméstica pode afetar negativamente a confiança da mulher em si mesma, bem como o senso de controle de suas ações e consequências, impedindo que ela exerça seu trabalho de maneira plena (Stark (2007)). Há outras consequências negativas da violência doméstica para a saúde mental que podem afetar indiretamente a capacidade laborativa da mulher como é o caso da depressão (White e Satyen (2015)), o alcoolismo (Kaysen et al. (2007)) e uso de drogas ilícitas (Atkinson et al. (2009)). Em casos extremos, a violência doméstica pode levar também ao comportamento suicida (Devries et al. (2011)).

O Gráfico 2 apresenta a proporção de mulheres que tiveram sua saúde mental afetada em virtude do comportamento violento do parceiro. Em Teresina, quase metade das mulheres vítimas de violência doméstica, 48%, reportaram ter a saúde mental afetada pelo comportamento violento do parceiro. As proporções em Aracaju e Natal são de 42% e 40%, enquanto São Luís apresenta uma proporção de 27%. Desta forma, fica evidente que a violência doméstica comumente afeta a saúde mental das mulheres vitimadas⁷.

Gráfico 2: Proporção de mulheres que impacto na saúde mental por capital Nordestina



Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF* Mulher

⁷ Vale salientar que essas proporções podem ser ainda maiores, pois parte das mulheres que foram vitimadas pelo parceiro e que responderam não ter sua saúde mental afetada até a data pode apresentar sequelas no futuro.

A Tabela 1 apresenta as proporções relativas às variáveis que refletem o bem-estar da mulher como a capacidade de concentração, de dormir e tomar decisões, assim como o estado de estresse e felicidade. Essas variáveis são potenciais indicadores do estado emocional, assim como podem refletir a capacidade “não cognitiva” para exercer uma atividade no mercado de trabalho.

Tabela 1: Estado emocional e capacidade de concentração e de tomada de decisão

	Violência Doméstica nos últimos 12 meses	
	Não	Sim
Frequentemente consegue se concentrar	65,6%	51,1%
Frequentemente consegue dormir bem	68,6%	56,7%
Frequentemente consegue tomar decisões	74,3%	58,3%
Frequentemente se sente estressada	42,8%	60,6%
Frequentemente se sente feliz	74,5%	50,6%

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

Os resultados mostram que as mulheres vítimas de violência domésticas nos últimos 12 meses reportam menor frequência no exercício de sua capacidade de concentração, na capacidade de dormir bem, em tomar decisões, além de se sentir frequentemente estressada e menos feliz em comparação as mulheres não vitimadas pelos parceiros. Tais evidências indicam que a violência doméstica pode deteriorar o estado emocional da mulher, bem como reduzir sua capacidade de concentração e tomada de decisão que são fundamentais no exercício de qualquer atividade no mercado de trabalho.

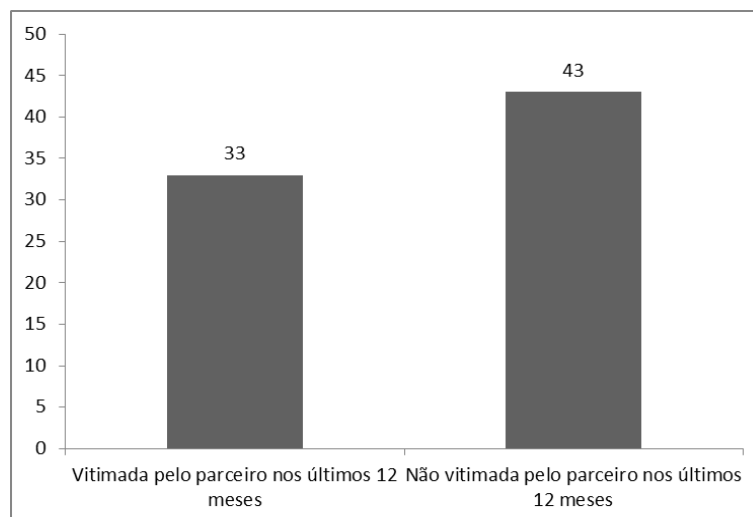
Satisfação com o Emprego e Autonomia

A deterioração da saúde física e mental da mulher em decorrência da violência doméstica pode levá-la a uma perda de satisfação com respeito ao emprego como demonstrado por Banyard et al. (2011). Em particular, estudos em recursos humanos apresentam evidências de que a satisfação com o emprego afeta positivamente o desempenho no trabalho, e vice-versa (Hsieh (2016)).

O Gráfico 3 mostra a diferença na proporção de mulheres que reportaram “estar muito ou extremamente satisfeitas” com o atual emprego (isto é, a variável assume valor 1 para mulheres que responderam estar muito ou extremamente satisfeita com o atual emprego, e 0 para mulheres que responderam estar moderadamente, levemente, ou nenhum pouco

satisfeita) por grupo de mulheres vítimas e não vítimas de violência perpetrada pelo parceiro nos últimos 12 meses.

Gráfico 3: Proporção de mulheres que reportaram estar muito ou extremamente satisfeitas com seu atual emprego



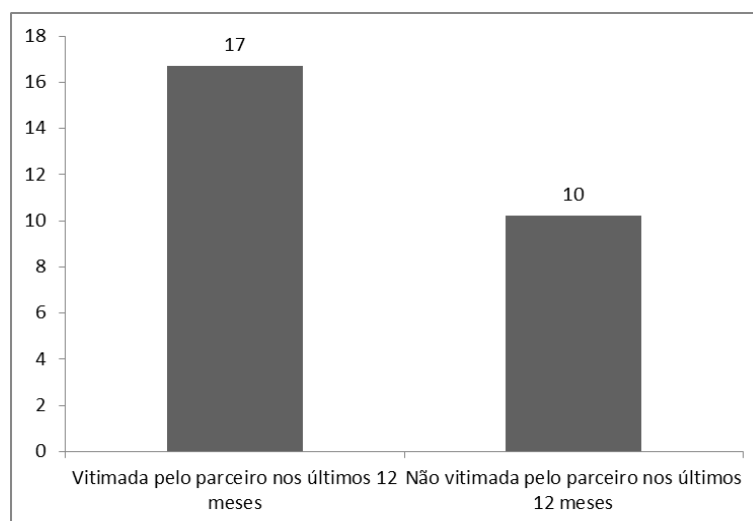
Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

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%. Entre as mulheres vitimadas por seus respectivos parceiros nos últimos 12 meses, essa proporção é de 33,3%. Em outras palavras, a satisfação com o emprego atual é menor entre as mulheres vítimas de violência doméstica, corroborando Banyear et al. (2011).

Outro 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. Na *PCSVDF*^{Mulher}, as mulheres entrevistadas respondem se podem gastar o dinheiro que ganham como quiser ou tem que dar parte ou a totalidade dos rendimentos para o parceiro. Essa variável pode indicar a potencial existência de violência patrimonial/econômica perpetrada pelo parceiro, além da perda de autonomia financeira da mulher (Fawole (2008)).

No Gráfico 3, observa-se que aproximadamente 17% das mulheres vítimas de violência doméstica nos últimos 12 meses responderam que repassam parte ou a totalidade dos seus rendimentos para seus respectivos parceiros. Enquanto para mulheres não vitimadas por seus parceiros nos últimos 12 meses, essa proporção é de 10%. 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 (Eswaran & Malhotra, 2011).

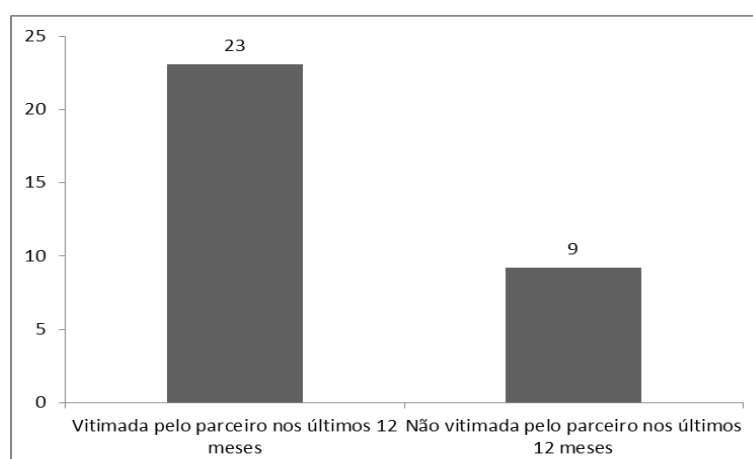
Gráfico 3: Proporção de mulheres que repassam rendimentos para seus parceiros



Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDFMulher*

Ainda mais reveladora é a situação em que a mulher tem seu acesso ao mercado de trabalho restringido por desejo do parceiro. O Gráfico 4 mostra que a violência doméstica está diretamente associada a essa perda de autonomia da mulher. Observa-se que 23% das mulheres vítimas de violência doméstica nos últimos 12 meses reportaram ter recusado ou desistido de alguma oportunidade de emprego nesse mesmo período de referência porque o parceiro era contra. Enquanto isso, quase 10% das mulheres não vitimadas pelos parceiros reportaram ter recusado alguma oportunidade de emprego nos últimos 12 meses. Esse resultado fornece ainda mais respaldo à hipótese de que a violência doméstica deteriora a autonomia da mulher.

Gráfico 4: Proporção de mulheres que recusaram proposta ou desistiram de emprego



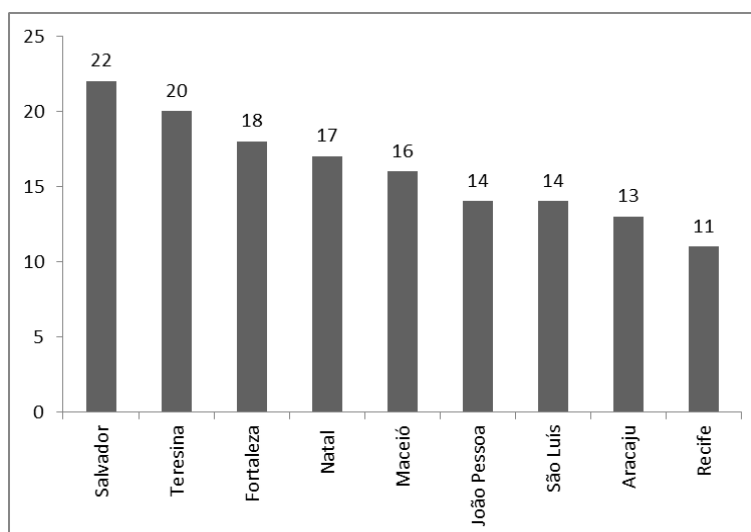
Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDFMulher*

Absenteísmo e Produtividade

A *PCSVD^{Mulher}* obteve informações sobre a interferência da violência doméstica no emprego das mulheres vitimadas pelos parceiros nos últimos 12 meses. As mulheres foram questionadas se o comportamento violento do parceiro interferiu em seu trabalho ou em outras atividades remuneradas. Na capital Salvador, 22% das mulheres que sofreram violência doméstica nos últimos 12 meses reportaram que o comportamento violento do parceiro interferiu em seu trabalho ou em outras atividades remuneradas. Em seguida, a capital Teresina apresenta uma proporção de 20%, e Fortaleza com 18%. A capital Recife aparece com a menor proporção (ver Gráfico 5).

No intuito de obter uma medida direta de interferência da violência doméstica sobre o emprego da mulher, a *PCSVD^{Mulher}* coletou informações sobre o número de dias de trabalho perdidos em decorrência da violência doméstica. Lloyd (1997) mostra que a violência física perpetrada pelo parceiro resulta em absenteísmo por parte da mulher vitimada, a qual experimenta queda em sua produtividade no emprego devido aos dias longe do trabalho.

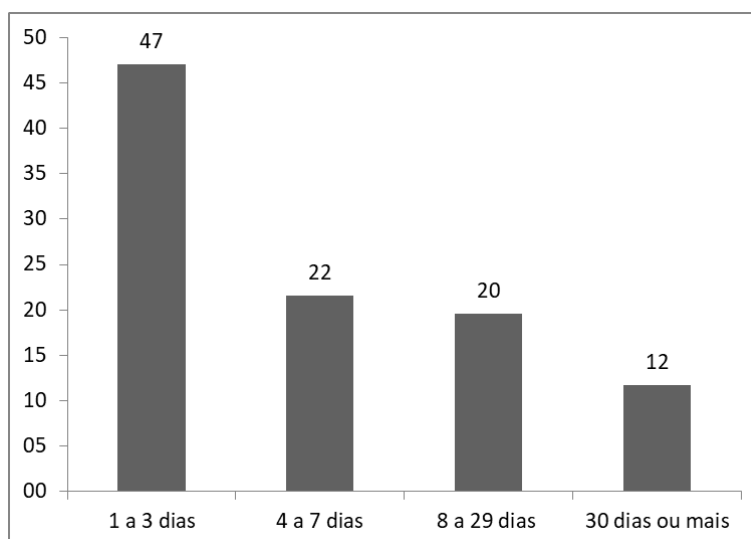
Gráfico 5: Proporção de mulheres que sofreram interferência no trabalho



Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVD^{Mulher}*

Segundo a *PCSVD^{Mulher}*, em média, as mulheres vítimas de violência doméstica que reportaram ter perdido dias de trabalho por conta da violência doméstica faltaram ao emprego em aproximadamente 18 dias. O Gráfico 6 mostra a distribuição da amostra por intervalos de dias perdidos nos últimos 12 meses. Entre as mulheres que reportaram ter perdido algum dia de trabalho, uma proporção de 47% informou ter perdido entre 1 e 3 dias de trabalho, 22% entre 4 e 7 dias, 20% entre 8 e 29 dias, e 12% perderam 30 dias ou mais de trabalho.

Gráfico 6: Distribuição de frequência (%) por intervalo de dias de trabalho perdidos



Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

Um rápido cálculo dos custos do absenteísmo em termos da massa salarial perdida decorrente da violência doméstica pode ser obtido utilizando os dados da *PCSVDF*^{Mulher}. Para tanto assumimos a população feminina de 15 a 49 de idade que estavam empregadas nas capitais nordestinas, segundo a PNAD Contínua (ver, IBGE (2016)) do primeiro trimestre de 2016. Esse número é de aproximadamente 1.752.874 mulheres que possuíam ocupação.

Segundo a *PCSVDF*^{Mulher}, 12,5% das mulheres empregadas nas capitais nordestinas sofreram algum tipo de violência doméstica nos últimos 12 meses (ver, Carvalho e Oliveira (2016)), reduzindo o grupo alvo para 219.109 mulheres. Nesse grupo particular, aproximadamente 25% das mulheres reportaram ter perdido ao menos um dia de trabalho, ou seja, 54.777 mulheres. Logo, o número total de dias de trabalho perdidos devido ao absenteísmo (assumindo a média de 18 dias perdidos) causado pela violência doméstica somam 985.986 dias, ou quase 7,9 milhões de horas trabalhadas perdidas.

O impacto na massa salarial leva em consideração o valor do salário-hora entre as mulheres vítimas de violência doméstica (R\$ 8,16 em valores nominais de 2016). Desta forma, o dia de trabalho considerando uma jornada de oito horas vale, em média, R\$ 65,28. Portanto, chega-se ao número de aproximadamente R\$ 64,4 milhões (ou seja, 985.986 dias perdidos x R\$ 65,28) de massa salarial perdida por conta do absenteísmo gerado pela violência doméstica nas capitais do Nordeste brasileiro.

Essa análise de custo da violência doméstica em termos de massa salarial perdida é extrapolada para todo o país. Baseando-se na PNAD Contínua para o primeiro trimestre de 2016, obteve-se uma população de 48.757.328 mulheres entre 15 e 49 anos. Considerando os mesmos valores de salário médio e número médio de dias de trabalho perdidos em decorrência da

violência doméstica, chega-se ao custo total de aproximadamente R\$ 975 milhões (14.931.836 dias perdidos x R\$ 65,28). Vale salientar que os custos sociais são ainda mais elevados, pois englobam gastos com previdência social e serviços de saúde.

Portanto, a violência doméstica é um fenômeno que impacta diretamente a desempenho da mulher no mercado de trabalho, além de restringir o acesso às oportunidades de emprego e as mulheres vitimadas de alcançarem um melhor nível de bem-estar. As consequências danosas da violência domésticas também deixam sequelas na saúde mental e emocional das mulheres, reduzindo sua capacidade de concentração e tomada de decisão.

2.2. Impacto nos Padrões de Mercado de Trabalho

Participação no Mercado de Trabalho

A primeira variável que vamos analisar é a participação no mercado de trabalho. Surpreendentemente, a literatura internacional vem mostrando que a violência doméstica não possui efeito na probabilidade de a mulher estar empregada (Lloyd (1997), Smith (2001), Farmer e Tiefenthaler (2004)).

A nossa análise utilizando a *PCSVDF^{Mulher}* corrobora esses resultados. A Tabela 2 mostra que a probabilidade de estar empregada dado que a mulher sofreu violência doméstica é igual a probabilidade dado que não sofreu, i.e., 40%. Esse resultado parece minimizar a questão da violência doméstica. No entanto, o motivo desse aparente paradoxo mostra o contrário.

Tabela 2: Probabilidade de estar Empregada versus Desempregada por Situação de Violência Doméstica

	Sim	IC de 95%	Não	IC de 95%
Prob(Empregada)	0,4	(0,36 – 0,44)	0,4	(0,38 – 0,41)
Prob(Desempregada)	0,6	(0,56 – 0,64)	0,6	(0,59 – 0,62)

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF^{Mulher}*

Apesar da violência doméstica impactar de maneira negativa na produtividade da mulher, continuar em uma relação abusiva fornece um incentivo poderoso para tentar deixá-la através da melhoria nas condições econômicas, i.e., encontrar um emprego⁸ (Farmer e Tiefenthaler (2004)). A violência doméstica é uma situação tão nefasta que induz as mulheres a aumentar o

⁸ No entanto, essa dinâmica de reemprego das mulheres vítimas de violência doméstica muito provavelmente estará associada a um nível decrescente do seu “salário-reserva”, refletindo o custo de se expor mais em casa à relação abusiva. Para captar esse fenômeno precisamos aguardar o fim da coleta da segunda onda da *PCSVDF^{Mulher}*, agora em setembro de 2017.

seu poder de barganha com o intuito de diminuir o nível de agressão no domicílio ou, no extremo, abandonar a relação abusiva (Rios-Avila e Canavire-Bacarreza (2017)).

Passamos agora a analisar os históricos de mercado de trabalho. Inicialmente vamos analisar a duração de emprego das mulheres vítimas e não vítimas de violência doméstica. A inspeção da Tabela 8 traz uma informação reveladora. Enquanto a duração média do emprego para as mulheres que não sofreram violência nos últimos 12 meses é de 74,82 meses, a duração média daquelas que sofreram é de 58,59 meses, uma queda de 22% na duração média no emprego. Esse custo da violência doméstica para as mulheres, até então desconhecido, se revela de forma clara.

Tabela 3: Tempo Média no atual Emprego por Situação de Violência Doméstica (em meses)

	Média	IC de 95%	Teste t	Valor p
Não sofreu violência	74,82	(70,60 - 79,05)	-3,30	0,00
Sofreu violência	58,59	(49,86 - 67,32)	-	-

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

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, 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 carreira. Ambos os fenômenos impactam negativamente no salário da mulher vítima. Interessante notar que novamente ratificamos a evidência internacional (Smith (2001)) que aponta a relevância da violência doméstica para a manutenção do emprego, e não para a sua obtenção. A Tabela 4 desagrega as durações médias de desemprego por capital da região nordeste.

Tabela 4: Tempo Média no atual Emprego por Situação de Violência Doméstica versus Cidade (em meses)

Município	Não sofreu Violência	IC de 95%	Sofreu violência	IC de 95%	Variação (%)	Teste t	Valor p
Aracaju/SE	79,95	(66,62 – 93,29)	63,05	(31,37 – 94,73)	-21	-1,02	0,32
Fortaleza/CE	76,78	(64,74 – 88,82)	77,44	(50,86 – 104,02)	01	0,05	0,96
João Pessoa/PB	71,90	(60,89 – 82,91)	63,90	(32,84 – 94,97)	-11	-0,49	0,62
Maceió/AL	66,82	(55,22 – 78,43)	55,79	(35,63 – 75,95)	-17	-0,96	0,34
Natal/RN	63,82	(46,42 – 81,22)	54,63	(25,95 – 83,32)	-14	-0,57	0,57
Recife/PE	76,71	(63,49 – 89,93)	65,06	(17,77 – 112,35)	-15	-0,50	0,62
Salvador/BA	72,00	(61,14 – 82,87)	37,44	(27,41 – 47,47)	-48	-4,68	0,00
São Luís/MA	87,38	(74,72 – 82,87)	65,68	(37,60 – 93,77)	-25	-1,46	0,15
Teresina/PI	71,87	(56,85 – 86,89)	37,67	(11,78 – 63,56)	-48	-2,44	0,02

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

Com exceção de Fortaleza⁹, em todas as outras cidades há uma diminuição na duração média de emprego para as vítimas de violência doméstica. Salvador e Teresina apresentam cifras muito elevadas. Nessas duas cidades o impacto da violência doméstica quase que reduz pela metade as durações médias de emprego das vítimas de violência doméstica *vis a vis* aquelas não vítimas (48%). As próximas duas tabelas (Tabela 5 e 6) realizam, para o tempo médio no emprego, uma análise análoga de duração média para o desemprego.

Para a região nordeste como um todo, mulheres vítimas de violência doméstica apresentam uma duração média de desemprego 21% menor do que a duração daquelas que não sofrem violência. Uma tentativa de racionalizar menores durações de desemprego para vítimas de violência doméstica seria, novamente, os incentivos de voltar a ter uma relação de trabalho e uma renda para se proteger de uma relação abusiva.

Tabela 5: Tempo Média no atual Desemprego por Situação de Violência Doméstica (em meses)

	Média	IC de 95%	Teste t	Valor p
Não sofreu violência	50,27	(45,27 – 54,90)	-1,93	0,05
Sofreu violência	39,83	(30,19 – 49,46)	-	-

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

A Tabela 6 mostra que, com exceção de João Pessoa, Maceió e Recife que apresentam diminuições significativas das durações média de desemprego para as vítimas *vis a vis* não vítimas (atingindo cifras em torno de 50%), as outras capitais não apresentam diferenças estatisticamente significantes.

Tabela 6: Tempo Média no atual Desemprego por Situação de Violência Doméstica versus Cidade (em meses)

Município	Não sofreu Violência	IC de 95%	Sofreu violência	IC de 95%	Variação (%)	Teste t	Valor p
Aracaju/SE	72,33	(53,04 – 91,61)	67,80	(10,51 – 125,09)	-06	-0,17	0,87
Fortaleza/CE	47,54	(33,89 – 61,20)	51,13	(10,65 – 91,62)	08	0,18	0,86
João Pessoa/PB	54,86	(40,51 – 69,21)	25,87	(12,86 – 38,88)	-53	-3,03	0,00
Maceió/AL	62,66	(43,35 – 81,97)	29,00	(14,89 – 43,11)	-54	-2,85	0,01
Natal/RN	26,25	(14,19 – 38,32)	28,08	(-10,86 – 67,01)	07	0,10	0,92
Recife/PE	41,02	(30,47 – 51,57)	21,08	(10,68 – 31,48)	-49	-2,79	0,01
Salvador/BA	44,94	(36,55 – 53,34)	44,76	(21,53 – 67,99)	-0,4	-0,02	0,99
São Luís/MA	59,59	(44,80 – 74,37)	37,33	(-23,82 – 98,48)	-37	-0,89	0,41
Teresina/PI	39,05	(25,52 – 52,58)	67,75	(12,97 – 122,53)	73	1,11	0,29

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

⁹ Note, no entanto, o valor p de 0,96 que mostra a inexistência de diferença estatisticamente significante.

Horas Trabalhadas

A seguir analisamos o impacto da violência doméstica no número de horas trabalhadas. Criamos uma dicotomia clássica entre tempo integral *versus* tempo parcial de trabalho para facilitar a nossa análise de oferta de trabalho. Note que a participação no mercado de trabalho (já vista anteriormente não ser afetada pela violência doméstica) já está consumada na presente análise.

A inspeção da Tabela 7 mostra que as vítimas de violência doméstica ofertam, em média, mais horas do que as não vítimas. De fato, a probabilidade de trabalhar tempo integral para aquelas que sofrem violência doméstica é de 68% e para aquelas que não sofrem é de 65%. Porém, essa diferença não é estatisticamente significativa (valor p de 0,4265).

Tabela 7: Probabilidade de Trabalhar Tempo Integral por Situação de Violência Doméstica

	Proporção	IC de 95%
Prob(Trabalhar tempo integral Sofreu violência)	0,68	(0,61 – 0,74)
Prob(Trabalhar tempo parcial Sofreu violência)	0,32	(0,26 – 0,39)
Prob(Trabalhar tempo integral Não sofreu violência)	0,65	(0,63 – 0,68)
Prob(Trabalhar tempo parcial Não sofreu violência)	0,35	(0,32 – 0,37)

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

Ainda que exista uma forte influência histórica de normas e cultura com viés de gênero contra as mulheres no sentido de demandar uma presença maior das mesmas no domicílio (necessidade de trabalho doméstico), as mulheres nordestinas vítimas de violência doméstica parecem claramente reconhecer a dupla vantagem de trabalhar um expediente integral: aumentar a renda e diminuir a presença no domicílio, minimizando assim o número de episódios de violência doméstica. Sem esquecer, evidentemente, que as normas de gênero vigentes cobram um preço para essas mulheres em termos da conhecida dupla “jornada de trabalho” (trabalho fora de casa e afazeres domésticos).

Salários

Como evidenciado anteriormente, os incidentes de violência doméstica causam sequelas físicas e emocionais que impactam diretamente na capacidade laboral da mulher, em especial, na sua produtividade, absenteísmo, auto-estima, entre outros. No médio e no longo prazo esses fatores vão produzir um capital humano de menor valor que se refletirá no seu preço, ou seja, no salário dessas mulheres. Em essência, a violência doméstica possui o potencial de diminuir os salários das mulheres vítimas, agindo como um choque de saúde no domicílio (ver, García-Gómez, Kippersluis, O’Donnell e Doorslaer (2013) e Lindeboom, Iena-Nozal e Klaauw (2016)).

Essa possibilidade se torna ainda mais importante na medida em que sabemos que uma regularidade universal existe em termos de diferenças salariais entre homens e mulheres, evidentemente, em prol dos homens. De fato, a literatura mundial sobre “*gender wage gap*” deixa claro que *ceteris paribus* mulheres ganham menos do que homens. Para o Brasil, mulheres ganham em média 17% a menos do que homens (Loureiro, Carneiro & Sachsida, 2004).

A Tabela 8 mostra o impacto da violência doméstica no salário. Mulheres vítimas de violência doméstica possuem um salário cerca de 10% menor do que aquelas que não são vítimas de violência doméstica¹⁰. Portanto, a violência doméstica cobra um preço alto (comparável à discriminação de gênero) às mulheres vítimas de violência doméstica na região nordeste.

Tabela 8: Salário Médio por Situação de Violência Doméstica (em R\$/Hora)

	Média	IC de 95%	Teste t	Valor p
Não sofreu violência	9,02	(8,42 – 9,62)	-1,85	0,07
Sofreu violência	8,06	(7,18 – 9,13)	-	-

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

A Tabela 9 desagrega esse efeito por capital. Apesar de Salvador, São Luís e Teresina apresentarem sinais contrários aos esperados (porém, estatisticamente não significantes), as outras cidades demonstram o efeito perverso da violência doméstica (atentar para os valores *p*, no entanto). Fortaleza se sobressai com o recorde negativo, e estatisticamente significativa, de impacto: nessa cidade, mulheres vítimas de violência doméstica veem seus salários depreciarem em 34%. Aracaju vem logo atrás com um impacto negativo de 26%.

Tabela 9: Salário Médio por Situação de Violência Doméstica versus Cidade (em R\$/Hora)

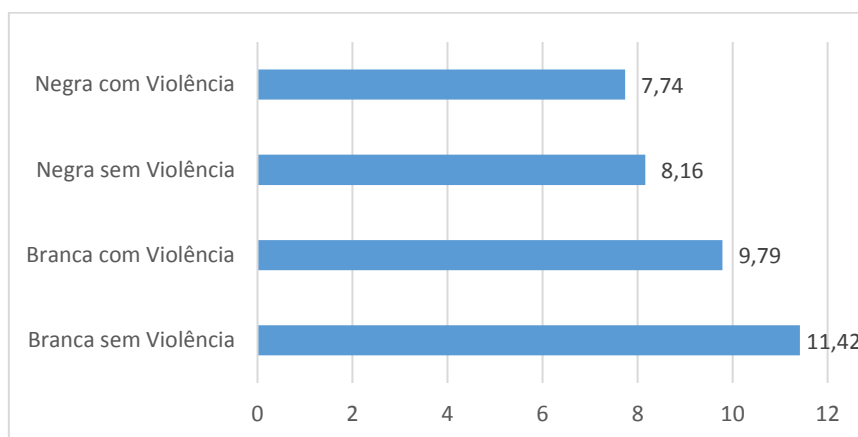
Município	Não sofreu Violência	IC de 95%	Sofreu violência	IC de 95%	Variação (%)	Teste t	Valor p
Aracaju/SE	8,92	(7,44 – 10,41)	6,60	(3,75 – 9,45)	-26	-1,89	0,07
Fortaleza/CE	9,11	(6,78 – 11,43)	5,98	(4,69 – 7,27)	-34	-3,02	0,00
João Pessoa/PB	10,36	(7,91 – 12,81)	9,47	(6,46 – 12,48)	-09	-0,06	0,95
Maceió/AL	9,63	(7,94 – 11,32)	7,52	(5,46 – 12,27)	-22	-1,49	0,14
Natal/RN	9,72	(7,58 – 11,85)	9,08	(5,89 – 12,27)	-07	-0,38	0,71
Recife/PE	6,91	(6,21 – 7,61)	6,33	(4,60 – 8,05)	-08	-0,62	0,55
Salvador/BA	7,19	(6,42 – 7,96)	8,38	(4,90 – 11,85)	16	0,83	0,41
São Luís/MA	9,28	(8,17 – 10,38)	10,36	(6,08 – 14,65)	12	0,08	0,93
Teresina/PI	10,31	(8,49 – 12,12)	11,00	(4,85 – 17,15)	07	0,60	0,56

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

¹⁰ Os testes *t* das Tabelas 8, 9, 10 e 11 foram realizados com os valores amostrais de salário logaritmizados.

A questão étnica no Brasil, principalmente no que tange à discriminação salarial, aparece com intensidade dentro da nossa análise. O Gráfico 7 mostra o impacto da violência doméstica no salário sendo aprofundado pela questão étnica. Sem surpresa, os menores salários se localizam no grupo de mulheres negras vítimas de violência, enquanto os maiores salários estão no grupo das mulheres brancas que não sofrem violência.

Gráfico 7: Diferença Salarial (R\$/Hora) por Grupo Étnico e Situação de Violência Doméstica



Fonte: Elaborada pelos autores com dados da *PCSVDF*^{Mulher}

O que chama atenção no Gráfico 7 é o fato de mulheres brancas que sofrem violência doméstica ainda assim receberem um salário maior que mulheres negras não vitimadas por esse tipo de violência. As Tabelas 10 e 11 analisam mais detidamente esse fenômeno.

Tabela 10: Salário Médio por Situação de Não Violência Doméstica (em R\$/Hora)

	Média	IC de 95%	Teste t	Valor p
Branca	11,42	(9,59 – 13,25)	-3,84	0,00
Negra	8,16	(7,76 – 8,56)	-	-

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF*^{Mulher}

A Tabela 10 mostra o efeito negativo nos salários de ser negra *vis a vis* branca: uma diferença percentual, e estatisticamente significativa, dos salários por situação de “Não Violência” de 29% para menos. A Tabela 11 mostra o efeito negativo nos salários de ser negra *vis a vis* branca: uma diferença percentual, e estatisticamente significativa, dos salários por situação de “Violência” de 21% para menos.

Tabela 11: Salário Médio por Situação de Violência Doméstica (em R\$/Hora)

	Média	IC de 95%	Teste t	Valor p
Branca	9,79	(7,25 – 12,34)	-1,98	0,05
Negra	7,74	(6,67 – 8,80)	-	-

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF^{Mulher}*

Em suma, as evidências trazidas pela *PCSVDF^{Mulher}* demonstram os impactos negativos que a violência doméstica pode exercer no mercado de trabalho das mulheres vítimas (efeitos individuais) e que são amplificados para as mulheres negras.

Nossas análises ratificam um crescente estoque de conhecimento que sugere que a experiência das mulheres em relação a violência e coerção masculinas pode influenciar as experiências do mercado de trabalho dessas mulheres ao longo do tempo, e não a participação na força de trabalho em um dado momento. No entanto, as características do capital humano (como a saúde física e psicológica) que podem influenciar empregabilidade e desempenho no trabalho, e renda salarial, são profundamente influenciados pela violência doméstica (Lloyd, 1999). Por fim, a Tabela 12 identifica em que ocupações estão as vítimas de violência doméstica na região nordeste.

Tabela 12: Ocupações com Maiores Prevalência de Violência Doméstica

Grupos de ocupações	Exemplo	Freq (%)
Trabalhadoras nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	Cabeleireira, cuidadora de idosos, auxiliar de lavanderia	26
Vendedoras e demonstradoras	Atendentes de lojas e mercados, frentista, balconista	23
Trabalhadoras de informações ao público	Operadora de telemarketing, telefonista, recepcionista	21
Trabalhadoras dos serviços domésticos em geral	Empregada doméstica diarista	16
Trabalhadoras dos serviços de hotelaria e alimentação	Cozinheira, garçomete, copeira	15
Escriturárias em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	Assistente administrativo, auxiliar de escritório	12
Trabalhadoras nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros	Limpadora de piscinas, faxineira, varredora de rua	12
Caixas, bilheteiros e afins	Operadora de caixa, cobradores e afins	05
Gerentes de produção e operações	Gerente de produtos bancários, gerente de lojas e supermercados	05
Técnicas da ciência da saúde humana	Técnica de enfermagem, esteticista	04
Outras ocupações	-	31

Fonte: Elaboração própria com base na *PCSVDF^{Mulher}*

3. Considerações Finais e Sugestões

O nosso Relatório analisou a evidência trazida pela *PCSVDF^{Mulher}* no que diz respeito a vários aspectos fundamentais do mercado de trabalho das mulheres. Constatamos que a violência doméstica, a despeito de ser um problema grave de negação de direitos humanos fundamentais e de saúde pública, produz impactos negativos na capacidade dessas vítimas atuarem de maneira produtiva e plena no mercado de trabalho.

Ser vítima de violência doméstica no Brasil impacta negativamente em várias dimensões relacionadas à capacidade laboral e produtividade como autonomia, capacidade decisória, nível de stress, entre outras. Além disso, a violência produz uma maior instabilidade na dinâmica do mercado de trabalho, ou seja, essas vítimas intercalam períodos de curta duração de emprego com períodos de curta/longa duração de desemprego. Por fim, ser vítima desse tipo de violência produz impactos consideráveis na produtividade e no salário.

Todos esses efeitos custam muito caro não somente para as mulheres vítimas, mas para a economia do país, com reflexos tanto no setor público quanto no privado. A violência doméstica funciona como um verdadeiro choque negativo para as vítimas, seus familiares, e seus empregadores, na medida em que diminui o empoderamento feminino e baixa a produtividade da economia, contribuindo para o aprofundamento das diferenças de gênero e perpetuação da pobreza e desigualdade no Brasil.

Diante dessa evidência, gostaríamos de sugerir duas reflexões sobre iniciativas (uma na área pública e outra na área privada) que acreditamos merecer apoio, porém, acompanhado de mais análises e avaliações. A primeira é o Projeto de Lei do Senado nº 296/2013 que cria o Auxílio-Transitório Decorrente de Risco Social Provocado por Situação de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher; a segunda é a iniciativa pioneira de algumas empresas brasileiras¹¹ relacionada à implementação de políticas de recursos humanos com um foco maior nas questões de gênero, envolvendo iniciativas de empoderamento e suporte às suas funcionárias em situação de violência doméstica.

¹¹ A Amêndoas do Brasil, fornecedora de castanha-de-caju de Fortaleza, é um bom exemplo disso.

Setor Público

A Lei Maria da Penha e o Projeto de Lei do Senado nº 296/2013

Em seu Art. 9º, §2º, Incisos I e II, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006, ver Brasil (2006)) já determinava duas salvaguardas importantes para proteger o trabalho da mulher contra a violência doméstica: i) acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta; e ii) manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. De fato, esses incisos já reconheciam, de maneira pioneira na América Latina, a necessidade de proteger a relação trabalhista da ação sistemática e prevalente de formas sutis de violência doméstica e contra a mulher, em todas as suas cinco formas principais, i.e., a violência física, a psicológica, sexual, moral e patrimonial¹².

No entanto, somente sete anos após a Lei Maria da Penha, obteve-se um resultado mais concreto com o Projeto de Lei nº 296/2013 (Auxílio-Transitório Decorrente de Risco Social Provocado por Situação de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher¹³), ver, Brasil (2013). Como assevera Amaral (2013) *“Verificando essa omissão legislativa, a Comissão Parlamentar Mista de Inquérito de Violência Contra a Mulher no Brasil apresentou o Projeto de Lei do Senado nº 296/2013, com o objetivo de finalmente implementar o auxílio transitório decorrente do episódio de violência doméstica”*.

O PLS 296/2013 cria o Auxílio-Transitório Decorrente de Risco Social Provocado por Situação de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher, e, conseqüentemente, altera tanto a Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213), bem como a própria Lei Maria da Penha (Lei 11.340). Fica equiparado ao acidente de trabalho, para finalidades previdenciárias, o episódio de violência doméstica e familiar contra a mulher desde que devidamente comprovado por autoridade competente¹⁴. Segundo Amaral (2013) *“o [PLS 296/2013 permite] inclusive o recebimento conjunto do Auxílio-Transitório Decorrente de Risco Social Provocado por Situação de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher com o seguro-desemprego”*.

Em suma, através do seu Art. 9º, a Lei Maria da Penha reitera sua concepção inovadora e fundamental sobre desigualdade de gênero e violência doméstica que perpassa em muito o tratamento do tema como um problema apenas de criminalidade, de saúde pública ou de

¹² Ver Swanberg, Ojha, e Macke (2011) para exemplos de proteção estatal análogo nos Estados Unidos.

¹³ Aguardando aprovação, porém. O projeto de Lei nº 296/2013 está com status “Pronto para Pauta no Plenário”.

¹⁴ Além dessa e de várias outras inovações jurídicas, o PLS 296/2013 reconhece a culpa do agressor e determina que o mesmo possa custear as despesas relativas ao afastamento da mulher. De fato, segundo Amaral (2013) *“o PLS 296/2013 determina que o custeio do Auxílio-Transitório Decorrente de Risco Social Provocado por Situação de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher será decorrente do recolhimento das contribuições previdenciárias regulares da segurada e pela receita decorrente da medida protetiva de urgência de recolhimento devido pelo Agressor durante o período da concessão do benefício, uma vez que este que deu causa ao afastamento do trabalho”*.

desenvolvimento econômico. Esse artigo do diploma legal já delineava claramente a necessidade de se combater os efeitos maléficos da violência doméstica no mercado de trabalho para a mulher. Juntam-se às inovações trazidas pelo referido artigo 9º, outros artigos da LMP, como: reconhecimento da violência baseada no gênero como violação de direitos humanos (artigo 6º); a ampliação da definição de violência para abarcar a violência física, sexual, psicológica, patrimonial e moral (artigo 7º); a conjugação de ações de proteção, punição e prevenção que devem ser aplicadas de forma articulada, equilibrada e compatível com os recursos necessários para que as mulheres possam superar e sair da situação de violência em que se encontram (Pasinato, 2015).

Setor Privado

Por Que Gestores(as) de Empresas Privadas Deveriam se Preocupar com Violência Doméstica?

A violência doméstica afeta milhares de trabalhadoras brasileiras todos os dias. Além de ser uma situação de flagrante desrespeito aos direitos humanos fundamentais, a violência doméstica impacta negativamente em várias dimensões relacionadas à capacidade laboral e produtividade das vítimas como autonomia, capacidade física e motora, capacidade decisória, nível de stress e concentração, entre outras.

A violência doméstica deprecia o capital humano das mulheres, adicionando custos significativos à empresa, como diminuição da produtividade, aumento dos gastos com saúde, absenteísmo, aumento na rotatividade de funcionárias e licenças para tratamento. Vale salientar que esses efeitos perpassam a vítima, chegando a impactar negativamente na moral dos demais trabalhadores da empresa (não vítimas), na percepção dos clientes da empresa e nas instalações da empresa.

Empresas americanas do porte da Verizon, Polaroid Corporation e Kate Spade & Company (Liz Claiborne) já perceberam os efeitos deletérios da violência doméstica tanto na esfera ética, moral e empresarial, e desenvolveram nos seus setores de Recursos Humanos programas específicos para prevenção, monitoramento, proteção e intervenção de funcionárias em relação ao risco de violência doméstica. Os ganhos advindos dessa reestruturação dos seus RH's foram consideráveis.

Essas empresas reduziram o volume de absenteísmo, aumentaram a produtividade, diminuíram seus custos com saúde, enriqueceram a cultura do local de trabalho e ajudaram a criar comunidades mais seguras, com funcionários trabalhando com muito mais lealdade e afinco. Há outros ganhos menos tangíveis em jogo. Como afirma Randel, J., & Wells, K. (2003) em relação às empresas que desenvolvem programas voltados à questão de violência

doméstica, “ ... em um ambiente onde o comportamento corporativo é examinado escrupulosamente, o público tem esperado que as empresas tomem posição sobre questões sociais que beneficiam as funcionárias, a comunidade ou ambos. ... [essas] empresas podem fazer a diferença na vida das funcionárias, aumentar a produtividade e a moral das funcionárias, implementar uma prevenção eficaz e estratégias de intervenção que salvam vidas e criam um impacto poderoso e positivo na comunidade. Implementar uma política de violência doméstica efetiva e bem pesquisada pode manter uma organização fora das manchetes das notícias ...”.

Como assevera Landreth (2012), há pelo menos sete razões para que gestores de empresas privadas se envolvam com questões relacionadas à violência doméstica sofrida pelas suas empregadas:

- Razão 1. A violência doméstica afeta muitas funcionárias;
- Razão 2. A violência doméstica é uma preocupação de segurança e de gestão de riscos;
- Razão 3. A violência doméstica afeta o desempenho e produtividade das funcionárias;
- Razão 4. A violência doméstica é um problema de saúde;
- Razão 5. A violência doméstica é uma questão de gestão corporativa;
- Razão 6. Agir em relação à violência doméstica funciona;
- Razão 7. Os gestores podem fazer a diferença.

Portanto, há duas motivações para empresas privadas se envolverem mais com as questões relacionadas à violência doméstica: a primeira, mais antiga e relativamente presente no Brasil, se baseia em noções altruísticas e/ou de direitos humanos fundamentais; a segunda, praticamente inexistente no país, é baseada em uma visão empresarial pragmática (e ao nosso ver eticamente justificável), onde as decisões de 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. 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*”.

A seguir, apresentamos a Tabela 13 extraída de Swanberg, Logan e Macke (2005) com vários exemplos de suportes formais que as empresas privadas podem oferecer às suas trabalhadoras para ajudar na prevenção, proteção e intervenção na área de violência doméstica.

Tabela 13: Suporte Formal de Empregadores

Prevenção	Proteção	Intervenção
<ul style="list-style-type: none"> • Programas de educação sobre violência doméstica para supervisores: ajudar os supervisores a reconhecerem sinais iniciais de alerta de vitimização da funcionária e melhorar a familiaridade com os recursos disponíveis para combater a violência • Programas de educação sobre violência doméstica para funcionários(as) • Educação sobre violência doméstica para o pessoal da segurança 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberar a funcionária, sem penalidades, para que possa manter compromissos judiciais ou ir a abrigos seguros • Horários de trabalho flexíveis • Transferências no local de trabalho • Alterar o horário de trabalho para confundir o perpetrador • Deslocamento da estação de trabalho da vítima • Alterar temporariamente as responsabilidades do trabalho/ajustar as expectativas • Observação de ordens de proteção/restrição • Prestação de assistência jurídica • Prestação de um telefone celular • Exames de chamadas telefônicas • Alarmes silenciosos na estação de trabalho da vítima • Fornecer foto do perpetrador para o pessoal da segurança para detectar o intruso • Câmeras de segurança • Segurança pessoal até o veículo • Prioridade em estacionar próximo ao prédio • Melhorar a iluminação do estacionamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de Assistência aos Empregados (PAEs) com participação de profissionais capacitados em violência doméstica • Serviços de aconselhamento através dos PAEs • Referências de recursos para serviços de violência doméstica externos • Assistência com segurança planejada • Fundos de emergência para situações de crise

Fonte: Extraída de Swanberg, Logan e Macke (2005)

Referências Bibliográficas

1. Aizer, A. (2010). The Gender Wage Gap and Domestic Violence. *American Economic Review*, 100(4), 1847-1859. doi:10.1257/aer.100.4.1847
2. Amaral, C. E. (2013). Do auxílio-transitório decorrente de violência Doméstica. Disponível em: <http://www.olhardireto.com.br/artigos/exibir.asp?id=6214&artigo=do-auxilio-transitorioddecorrente-de-violencia-domestica>. Arquivo capturado em 08 de Agosto de 2017.
3. Atkinson, A., Anderson, Z., Hughes, K., Bellis, M. A., Sumnall, H. & Syed, Q. (2009). Interpersonal violence and illicit drugs. World Health Organization. Disponível em: http://www.who.int/violenceprevention/interpersonal_violence_and_illicit_drug_use.pdf
4. 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. doi:10.1037/a0021691
5. Barbosa, Ana Luiza Neves de Holanda (2014). Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. *Boletim Mensal de Mercado de Trabalho do IPEA*, 57.
6. Bhattacharyya, M., Bedi, A. S., & Chhachhi, A. (2011). Marital Violence and Women's Employment and Property Status: Evidence from North Indian Villages. *World Development*, 39(9), 1676-1689. doi:10.1016/j.worlddev.2011.02.001.
7. Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender Identity and Relative Income within Households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614. doi:10.1093/qje/qjv001
8. Bowlus, A. J., & Seitz, S. (2006). Domestic Violence, Employment, And Divorce. *International Economic Review*, 47(4), 1113-1149. doi:10.1111/j.1468-2354.2006.00408.x.
9. Brasil (2006). LEI MARIA DA PENHA. Lei N.º11.340, de 7 de Agosto de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm.
10. Brasil (2013). Projeto de Lei 296/2013, de 2013. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113732>.
11. Campbell, J.C. (2002). Health consequences of intimate partner violence. *Lancet*, 359: 1331-1336.
12. 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.
13. Carvalho, J. R. e Oliveira, V. H. (2016). Prevalência da Violência Doméstica e o Impacto nas Novas Gerações. Relatório Executivo I - Primeira Onda – 2016 da PCSVDF^{Mulher}.

14. CDC - US Centers for Disease Control (2003). Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States, Report released April 28, 2003.
15. Devries, K., Watts, C., Yoshihama, M., Kiss, L., Schraiber, L. B., Deyessa, N., Heise, L., Durand, J., Mbwapambo, 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.
16. Eswaran, M. & Malhotra, N. (2011). Domestic violence and women's autonomy in developing countries: theory and evidence. *Canadian Journal of Economics*, 44(4), 1222-1263.
17. Farmer, A., & Tiefenthaler, J. (1997). An Economic Analysis of Domestic Violence. *Review of Social Economy*, 55(3), 337-358. doi:10.1080/00346769700000004
18. Farmer, A., & Tiefenthaler, J. (2004). The Employment Effects Of Domestic Violence. *Research in Labor Economics Accounting for Worker Well-Being*, 301-334. doi:10.1016/s0147-9121(04)23009-6.
19. Fawole, O. I. (2008). Economic violence to women and girls: Is it receiving the necessary attention? *TRAUMA, VIOLENCE, & ABUSE*, 9 (3), 167-177.
20. García-Gómez, P., Kippersluis, H. V., O'Donnell, O., & Doorslaer, E. V. (2013). Long-Term and Spillover Effects of Health Shocks on Employment and Income. *Journal of Human Resources*, 48(4), 873-909. doi:10.1353/jhr.2013.0031.
21. Hsieh, J. Y. (2016). Spurious or true? An exploration of antecedents and simultaneity of job performance and job satisfaction across the sectors. *Public Personnel Management*. DOI: 10.1177/0091026015624714.
22. IBGE (2016). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/
23. 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.
24. Killingsworth, M. R., & Heckman, J. J. (1986). Chapter 2 Female labor supply: A survey. *Handbook of Labor Economics*, 103-204. doi:10.1016/s1573-4463(86)01005-2
25. Landreth, M. D. (2012) Bottom Line on Domestic Violence, vol 1, issue 2. [online] Disponível na Internet via WWW. URL: http://fcadv.org/sites/default/files/BOTTOMLINE%20NEWSLETTER-ISSUE%202_0.pdf. Arquivo capturado em 09 de Agosto de 2017.

26. 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. doi:10.1002/ert.21377
- Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. *Law & Policy*, 19(2), 139-167.
27. Lindeboom, M., Llena-Nozal, A., & Klaauw, B. V. (2016). Health shocks, disability and work. *Labour Economics*, 43, 186-200. doi:10.1016/j.labeco.2016.06.010.
28. Lloyd, S., & Taluc, N. (1999). The Effects of Male Violence on Female Employment. *Violence Against Women*, 5(4), 370-392. doi:10.1177/10778019922181275
29. Loureiro, P., Francisco Galvão Carneiro, Adolfo Sachside, (2004) "Race and gender discrimination in the labor market: an urban and rural sector analysis for Brazil", *Journal of Economic Studies*, Vol. 31 Issue: 2, pp.129-143.
30. Macmillan, R., & Gartner, R. (1999). When She Brings Home the Bacon: Labor-Force Participation and the Risk of Spousal Violence against Women. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 947. doi:10.2307/354015
31. Pasinato, W. (2015): Eight Years of Maria da Penha Law.: Advances, Obstacles and Challenges, *Revista Estudos Feministas*, 23(2), 533-545.
32. Randel, J., & Wells, K. (2003). Corporate approaches to reducing intimate partner violence through workplace initiatives. *Clinics in Occupational and Environmental Medicine*, 3(4), 821-841. doi:10.1016/s1526-0046(03)00120-1
33. Rios-Avila, F., & Canavire-Bacarreza, G. J. (2017). The effect of intimate partner violence on labor market decisions. *International Journal of Social Economics*, 44(1), 75-92. doi:10.1108/ijse-12-2014-0258
34. Scorzafave, L. G., e Menezes, N. A. (2001). Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. *Pesq. Plan. Econ.*, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-478, dez. 2001
35. Smith, M. W. (2001). "Abuse and work among poor women: Evidence from Washington State" *In Worker Wellbeing in a Changing Labor Market*.
36. Stark, E. (2007). *Coercive control: The entrapment of women in personal life*. Oxford, England: Oxford University Press.
37. Swanberg, J. E., Logan, T., & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and The Workplace. *Trauma, Violence, & Abuse*, 6(4), 286-312. doi:10.1177/1524838005280506
38. Swanberg, J. E., Ojha, M. U., & Macke, C. (2011). State Employment Protection Statutes for Victims of Domestic Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(3), 587-619. doi:10.1177/0886260511421668

39. Tauchen, H. V., Witte, A. D., & Long, S. K. (1991). Domestic Violence: A Nonrandom Affair. *International Economic Review*, 32(2), 491. doi:10.2307/2526888
40. 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.