
Guião de Boas Práticas



Madalena Duarte (coord.)
Ana Oliveira
Lina Coelho
Paula Fernando
Rosa Monteiro
Virgínia Ferreira



Guião de Boas Práticas

Madalena Duarte (coord.)
Ana Oliveira
Lina Coelho
Paula Fernando
Rosa Monteiro
Virgínia Ferreira

Índice

ÍNDICE	2
1. SUMÁRIO EXECUTIVO	4
2. COMO INTERVIR	8
PREVENÇÃO	11
A INTERVENÇÃO E APOIO À VÍTIMA	20
PROMOÇÃO	24
3. QUE ENTIDADES CONTACTAR?	27
4. RECOMENDAÇÕES	31
LISTA DE ACRÓNIMOS	37

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

A violência de género, e em particular a violência exercida contra as mulheres, tem vindo a ser reconhecida internacionalmente como uma violação dos direitos humanos.

De entre as diferentes formas de violência de género, destaca-se a violência doméstica – em particular a violência nas relações de intimidade - pela incidência nas estatísticas oficiais (que demonstram uma preponderância de vítimas do sexo feminino), pelas estimativas em termos de cifras e pelos custos estimados que o seu impacto causa na sociedade em geral. Estes custos ocorrem em várias áreas da vida social, nomeadamente saúde, justiça, educação, serviços sociais e mercado laboral. A estes acrescem, evidentemente, os custos resultantes para a vítima e seus/suas descendentes. Os custos e impactos desta violência entrecruzam-se nas diferentes áreas. Deste modo, uma mulher que sofra violência por parte do seu companheiro (ou ex-companheiro) tem tendência para recorrer mais vezes a uma unidade de saúde, a desenvolver quadros de depressão, de absentismo laboral e de falta de concentração. Estes fatores traduzem-se numa diminuição da produtividade desta mulher no seu trabalho.

Os custos devem, pois, ser estimados a um nível micro – diretamente relacionado com a vida das vítimas -, mas igualmente a um nível macroeconómico, avaliando-se os seus impactos económicos mais amplos – efeitos económicos multiplicadores. Nesse cálculo são incluídos: o aumento do absentismo; a diminuição de participação no mercado de trabalho; a redução da produtividade; menor investimento na formação; reduzida capacidade de poupança; alteração dos padrões de consumo; menor produtividade intergeracional. Estes custos económicos têm ramificações para a economia e sociedade em geral, já que todos/as beneficiam de uma alta produtividade. De acordo com uma estimativa, tendo em conta que Portugal tem uma população de 10 542 398 de pessoas e que os custos com a violência nas relações de intimidade são de aproximadamente 2 552 698 483€, isto significa que cada vítima de violência numa relação de intimidade tem um custo para cada cidadão/ã de cerca

de 242 euros por ano.

Ao nível de cada empresa/organização, para além da imputação destes custos, há outros fatores desencadeados pela violência sofrida e pelo agressor com potencial disruptivo no quotidiano da empresa/organização e que podem ser agrupados em duas categorias: perturbação/intromissão do trabalho e perseguição no local de trabalho.

- - A perturbação ou intromissão do trabalho são situações que frequentemente ocorrem em casa ou fora do local de trabalho e impedem as vítimas de chegar ao local de trabalho a horas ou afetam a sua produtividade e imagem profissional, entre outras, através de:

- Privação do sono das vítimas;
- Recusa em partilhar tarefas domésticas ou relacionadas com o cuidado dos/as filhos/as;
- Agressões físicas às vítimas antes de irem para o trabalho;
- Desligar o despertador;
- Esconder as chaves do carro das vítimas;
- Interferência na sua correspondência;
- Danificação das suas roupas.

- - Exemplos de táticas de perseguição pelo agressor:
 - Chamadas telefónicas insistentes;
 - Envio constante de e-mails;
 - Controlo dos meios de comunicação virtual;
 - Aparecer de surpresa no local de trabalho da vítima;
 - Espreitar pela janela do seu local de trabalho;
 - Aguardá-la, constantemente, no final do dia de trabalho;

Alguns destes atos podem ser dirigidos apenas à vítima, mas também aos/às colegas de trabalho ou pessoas a quem prestam serviços.

Considerando os custos para as pessoas e para as organizações, as entidades empregadoras precisam de reconhecer a violência nas relações de intimidade como um problema do/a trabalhador/a para estabelecerem políticas e procedimentos empresariais que ajudem os/as trabalhadores/as numa situação de violência doméstica e, deste modo, prevenirem ou reduzirem as consequências negativas quando, efetivamente, extravasam para o local de trabalho. Acresce que é necessário

ter em consideração que os/as trabalhadores/as passam a maior parte do seu dia ativo no local de trabalho e, consequentemente, os/as empregadores/as, quem ocupa cargos de gestão ou supervisão, e colegas, são pessoas ideais para detetar os sintomas da violência doméstica e intervir. Na verdade, esta proteção, num certo sentido, já está consagrada legalmente e faz parte da responsabilidade social de uma empresa/organização.

Vários estudos internacionais têm dado conta da implementação de programas e políticas empresariais na intervenção em situação de violência doméstica, mostrando alguns aspetos positivos destes programas em casos individuais de vitimação, na visibilidade social, sem traduzirem custos significativos nas esferas laborais. A definição e implementação de tais programas refletem boas práticas de gestão e administração: permitem, desde logo, uma diminuição dos gastos com diminuição da produtividade das vítimas e colegas de trabalho assediados/as; impedem as dificuldades administrativas de lidar com ausências não previstas e não justificadas; possibilitam uma maior dinâmica de trabalho de equipa e combate ao isolamento; permite uma redução dos gastos na formação de novos/as trabalhadores/as e diminuição na rotatividade de funcionários/as, impedindo a sua especialização, como resultado do absentismo das vítimas; permite uma redução de custos com processos judiciais ao nível penal, cível e laboral (e.g. acidentes de e no trabalho); as/os trabalhadores/as podem mostrar-se mais disponíveis para investir na sua formação; etc.

Acresce que a responsabilidade social das empresas enquanto “ações que aparecem para promover algum bem social, para além do interesse da empresa e do que é exigido por lei” (McWilliams e Siegel, 2001: 117) traz vantagens comerciais para as empresas, nomeadamente pela procura dos seus produtos ou serviços. Seja por motivos instrumentais e comerciais, seja pelo interesse genuíno em promover o bem-estar social, esta tem sido uma estratégia utilizada em alguns países. O caminho em Portugal passa por envolver o tecido empresarial, assumindo-se as empresas e demais entidades empregadoras, como entidades alvo para a promoção de campanhas de sensibilização e acrescentadas ao leque dos “atores de proximidade” mobilizáveis para o combate e reação ao problema (em particular na proteção da vítima e sua capacitação). O esclarecimento e sensibilização da própria entidade empregadora permite disseminar uma cultura de responsabilidade social e, eventualmente, promover a proteção da vítima relativamente ao despedimento (Guerreiro et al., 2015: 164).

O presente Guião, inspirado no trabalho apresentado no Volume I, procura assumir-

se como um instrumento de trabalho, identificando áreas de intervenção a desenvolver para a implementação de um programa ou política interna empresarial/ organizacional de prevenção e combate à violência doméstica e de gênero com o objetivo não apenas de minimizar os custos e perdas de ganho que esta violência tem na produtividade, bem como de responsabilidade social. Deste modo, propõem-se como ponto de partida ações específicas que as empresas/entidades empregadoras, na esteira do que algumas já fazem no campo da igualdade de gênero, possam assumir publicamente (através da sua página da internet e redes sociais), de custo reduzido e sempre adaptáveis à sua dimensão, natureza, missão e estratégia.

2. COMO INTERVIR

Em Portugal, a violência doméstica é um crime público, ou seja, é um crime para cujo procedimento basta a sua notícia pelas autoridades judiciais ou policiais, bem como a denúncia facultativa de qualquer pessoa. É necessário ter em atenção que as entidades policiais e funcionários/as públicos/as são obrigados/as a denunciar os crimes de que tenham conhecimento no exercício de funções. A denúncia do crime é, pois, um dever. Há, no entanto, outras ações que podem ser desenvolvidas pelas empresas/organizações. Antes de nos determos sobre essas ações, é imprescindível que a empresa/organização siga três passos (o segundo e terceiro passos são mais adequados a empresas/organizações, públicas e privadas, de média e grande dimensão).

PRIMEIRO PASSO:

Compromisso demonstrado a partir da direção da empresa/ organização

A chave para o sucesso de qualquer programa de violência doméstica numa empresa/organização é que as lideranças e órgãos corporativos superiores assumam o compromisso, formal e prático, de combate à violência doméstica. Desta forma, também gerentes e funcionários/as são mais propensos/as a reconhecer este problema como sério e, em resultado, diminuirão os impactos e custos da violência doméstica no local de trabalho. O modelo que se segue pode ser usado como exemplo para o assumir desse compromisso sendo que, cada entidade, de acordo com os seus recursos disponíveis, deve adaptar este compromisso equilibrando as áreas de atuação possíveis com as desejáveis.

O empenho da [designação da entidade] para com a igualdade de género é orientado por princípios comuns. A igualdade de género é uma componente essencial do negócio e reforça a nossa missão de intervenção no mercado nacional e/ou internacional e no desempenho do trabalho, saúde e bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa.

Assumimos uma visão e um compromisso a longo prazo na abordagem da violência doméstica e de género como sendo uma das preocupações nas prevenções e no combate deste problema.

Aplicamos uma política de tolerância zero condenando práticas de violência doméstica e de género, através de ações de sensibilização/formação/campanha/programa/plano de prevenção, entre outros mecanismos.

Apoiamos os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa que se encontrem numa situação de vitimação.

SEGUNDO PASSO:

Responder à checklist de diagnóstico que se segue, tentando, deste modo, avaliar se algo já está feito e em que áreas será necessário um maior esforço para que as medidas a implementar tenham sucesso:

- Há conhecimento de casos de violência doméstica entre os/as trabalhadores/as? Como é que lidámos com esse caso? O que aconteceu à vítima?
- Temos prática de distribuição de informação sobre outras problemáticas sociais?
- Estão os/as nossos/as gestores/as e supervisores/as adequadamente preparados/as para responder a uma trabalhadora ou trabalhador que indique ser vítima de violência doméstica em casa?
- Temos programas de assistência social para os trabalhadores e as trabalhadoras? Como podemos adequar esses programas a vítimas de violência doméstica?

- O/a advogado/a ou gabinete jurídico da empresa está preparado/a para aconselhar as vítimas e apoiá-las na efetivação dos seus direitos?
- Temos boas práticas de igualdade de género na empresa? Por que não estendê-las à violência de género? Como podemos fazê-lo?

TERCEIRO PASSO:

Começar por identificar áreas chave de atuação e responsabilização

- Quem será responsável (pessoa ou departamento) pela implementação das diferentes medidas?
- Estabelecer um cronograma para a implementação das medidas;
- Criar um sistema de avaliação e monitorização.

As entidades empregadoras podem e devem agir em três esferas de intervenção:

Prevenção

Através do desenvolvimento de programas de combate e/ou de prevenção dentro da organização/ empresa



objetivo: dissuadir situações de violência e aumentar a sensibilização para a gravidade dos atos abusivos

Intervenção e apoio à vítima

Implementação de uma check list para reconhecer sinais de vitimação

Não penalizar o/a trabalhador/a pelos seus comportamentos, uma vez sinalizada/o como vítima



Desenvolver medidas de apoio integradas

objetivo: prevenir a revitimação

Promoção

Criar incentivos para a formação e integração de vítimas de violência doméstica em lugares adequados e dignos dentro da organização/ empresa



objetivo: promover a responsabilidade social empresarial/ corporativa

Para cada uma destas áreas sugerimos modelos práticos de compromisso que se traduzem em medidas práticas. Estas medidas são inspiradas quer em boas práticas internacionais identificadas noutros países, quer no território nacional. Se algumas destas medidas são já obrigatórias para as empresas públicas, a sua implementação deve ser fortemente incentivada nas empresas privadas e demais organizações não públicas, mas que são igualmente entidades empregadoras.

A acompanhar as propostas de ação, apresentam-se quadros informativos com definição de conceitos, identificação de boas práticas, exemplos paradigmáticos que facilitem a compreensão das ações sugeridas.

PREVENÇÃO

Há várias ações que a empresa/organização - seja de natureza pública ou privada, de grandes ou menores dimensões - pode implementar com o propósito de divulgar informação junto dos/as trabalhadores/as. A prevenção pode contribuir para dissuadir potenciais ou atuais agressores/as que trabalhem na empresa/organização e/ou para que pessoas que estejam a ser sujeitas a atos violentos se consciencializem que estão a ser vítimas de um crime, sancionado pela lei, e a que entidades podem recorrer enquanto titulares de direitos. De seguida identificam-se algumas medidas a desenvolver nesta área.

AÇÃO 1

Disseminação de informação de modo a que todos/as os/as trabalhadores/as, em todos os escalões e departamentos, tenham acesso a essa informação

a) Tipo de informação: em que consiste a violência doméstica, violência de género e violência nas relações de intimidade; fatores de risco; desconstrução de mitos; legislação sobre os direitos da vítima de violência doméstica; guia de recursos da CIG de apoio ao nível local e nacional; contactos das linhas de apoio/informação à vítima (SIVVD e LNES); AppVD – Apoio contra a Violência Doméstica.

b) Onde buscar essa informação: neste relatório, através das definições, conceitos, legislação, gráficos, dados estatísticos; articulação com a CIG.

CONCEITOS

Violência nas relações de intimidade consiste na violência exercida entre companheiros/as ou ex-companheiros/as envolvidos/as em diferentes tipos de relacionamentos íntimos e não apenas na conjugalidade (e.g. violência no namoro). Não é necessário partilharem o mesmo domicílio. Esta é indicada, em múltiplos estudos, como a forma mais frequente não só de violência doméstica, como de violência contra as mulheres.

Violência doméstica

A violência doméstica é uma realidade dinâmica, heterogénea, que se expressa de múltiplas formas - ao nível físico, sexual, psicológico, emocional, de discriminação sociocultural, mal-estar social, insegurança, medo e descrença/ incerteza no futuro – e que pode ser mais ou menos prolongada no tempo, combinando vários atos de violência.

BOA PRÁTICA

Divulgação da AppVD – Apoio contra a Violência Doméstica.

<https://www.cig.gov.pt/acoes-no-terreno/campanhas/app-vd-apoio-violencia-domestica-2018/>



RECONHECE ESTES SINAIS?

Desvalorizar opiniões!
Agredir verbalmente!
Humilhar!
Controlar o que veste e com quem fala!
Isolar e marginalizar!
Agredir! Bater! Torturar!
Abusar sexualmente!
Ameaçar de morte!

DENUNCIE ESTES COMPORTAMENTOS. PEÇA APOIO.

A AppVD é um Guia de Recursos online desenvolvido pela CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Constitui uma medida Simplex+ e encontra-se disponível para o seu dispositivo móvel na App Store e Google Play.

TENHA A AJUDA NAS SUAS MÃOS



A App VD – Apoio Contra a Violência Doméstica é um instrumento com informação sobre os serviços de ajuda e socorro às vítimas de violência doméstica.

NÃO ACEITE A VIOLÊNCIA!

O Governo está empenhado em combater este crime. Ajude-nos!

Rosa Monteiro
Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA | PORTUGAL

SABIA QUE:

79% das vítimas de violência doméstica são mulheres e 83,8% dos agressores eram homens.

1702 Vítimas de Violência Doméstica, 858 mulheres, 834 crianças e 10 homens, foram acolhidas em Casas Abrigo.

APP DE APOIO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



AppVD
Apoio Contra a Violência Doméstica

Descarregue a App VD. Tenha a ajuda sempre à mão no seu telemóvel.

É fácil, simples e gratuito. ↓



Disponível no Google Play



Disponível na Mac App Store

REPUBLICA PORTUGUESA CIG SIMPLEX+

BOA PRÁTICA

Divulgação do Guia de Recursos na área da VD, da CIG.
<http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd/>

c) Como disseminar: Através de informação interna (por exemplo, cartazes com principal informação nas casas de banho e/ou corredores - para privilegiar sítios mais públicos, mas também mais discretos; newsletters internas; panfletos – podem ser fornecidos pela CIG ou por uma ONG – em sítios estratégicos na empresa); através de um link no website (ou num espaço da intranet para as empresas que possuam já este recurso); nas consultas da medicina do trabalho; através dos sindicatos e uniões sindicais.

Exemplo de um cartaz simples com divulgação elementar:

Para os/as trabalhadores/as

O QUE É A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA?

A violência doméstica é um abuso de poder. Assume muitas formas, incluindo intimidação, ameaças, controle, isolamento e emocional, físico, sexual e/ou controle financeiro. Se você sentir medo de um/a companheiro/a ou ex-companheiro/a, você pode estar a ser vítima de violência doméstica.

A violência doméstica tende a aumentar ao longo do tempo, tornando-se mais grave e mais frequente.

A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NEM SEMPRE PARA EM CASA

O/a seu companheiro/a está a tornar mais difícil as suas chegadas ao trabalho? Atormenta-a/o quando chega do trabalho ou antes de sair? Ele assedia ou importuna alguma das pessoas com quem trabalha?

COMO É QUE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA AFETA O SEU TRABALHO?

Através do absentismo, falta de concentração, diminuição da produtividade, insegurança para os/as seus/suas colegas.

O QUE POSSO FAZER?

- Contactar-nos - mail criado pela entidade
- Ir à polícia – contacto da polícia local
- Linha Nacional de Emergência Social (LNES)
Tel.- 144
- Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica
Tel. - 800 202 148 - 24 horas/7 dias por semana
- Contactar estas Organizações - ONG com atuação na área

TENHO DIREITO A PROTEÇÃO/ APOIOS?

A vítima de violência doméstica, independentemente da sua nacionalidade, sexo e orientação sexual, tem um conjunto de direitos ao nível de apoio social, saúde, justiça e trabalho.

NO TRABALHO

- As faltas motivadas pela impossibilidade de prestação de trabalho, em razão da prática do crime de violência doméstica, são consideradas justificadas.
- O/A trabalhador(a), a vítima de violência doméstica, tem direito a ser transferido/a, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa desde que apresente denúncia do crime e saia de casa morada de família no momento em que se efetive a transferência. Tem direito também a suspender o contrato de trabalho de imediato até que ocorra a transferência.
- Quando a entidade empregadora não tem capacidade de transferência ou a vítima se encontra desempregada e tem um elevado grau de dependência face ao/a agressor/a, a reinserção profissional torna-se determinante para adquirir a sua autonomia económica e desenvolver um novo projeto de vida. Em alternativa ao emprego, a vítima pode recorrer aos serviços de qualificação profissional.
- A vítima de violência doméstica é reconhecido o acesso a diferentes programas de formação profissional existentes.

AÇÃO 2

Todo o material informativo deve estar em linguagem acessível e não pode estar apenas em português (de acordo com a equipa de trabalhadores/as, deve ser noutras línguas e em braille)

AÇÃO 3

Transmissão de informação através de seminários curtos - durante o horário laboral - a serem organizados anualmente, em parcerias com a CIG, ONG e universidades.

AÇÃO 4

Desenvolvimento de programas de formação sobre violência nas relações de intimidade para empregadores/as, gestores/as e supervisores/as: ajudando-os/as a reconhecer sinais de alerta e reforçando a familiaridade com os recursos na comunidade na área da violência doméstica.

Estes programas devem ser desenvolvidos em articulação com entidades como a CIG, ONG, Forças de Segurança, Universidades, Ordem dos Advogados, entre outras. Para as empresas de menor dimensão que não possam desenvolver por si estes programas, deve zelar-se para que supervisores/as e gestores/as possam frequentar uma ação de formação já criada, ou a criar, pelas instituições competentes (e.g. CIG).

Os/as gestores/as de recursos humanos e supervisores/as precisam de estar prontos/as para responder a perguntas, encaminhar as vítimas para serviços adequados, zelar pela aplicação da lei e oferecer assistência de segurança quando necessário.

A formação deve ajudar estes/as profissionais, entre outros aspetos, a compreender que a violência doméstica pode explicar problemas de absentismo e falta de produtividade; a reconhecer sinais potenciais de

violência doméstica, incluindo sinais de depressão e evidência de danos físicos e outros psicológicos; a estabelecer relações de empatia com a vítima; a conhecer os serviços e recursos – do Estado e da sociedade civil – disponíveis para melhor encaminhamento das vítimas.

EXEMPLO

Um estudo de Swanberg e Logan (2005) mostra que as vítimas verbalizam preocupações significativas sobre as reações e ações tomadas pelo/a empregador/a perante a revelação da experiência de vitimação. De acordo com o estudo, 46% das pessoas inquiridas afirmou ter informado os/as supervisores/as ou gerentes, e apenas 43% informou um/a colega de trabalho sobre a vitimação. As pessoas que revelaram a vitimação fizeram-no por razões de segurança, nomeadamente a necessidade de dispensa e/ou para explicarem ausências anteriores. 54% das pessoas inquiridas optaram por não contar a ninguém do local de trabalho devido ao medo de perderem o emprego, pelo sentimento de vergonha e/ou pela convicção de que conseguiriam lidar com a situação.

AÇÃO 5

Divulgar entre os/as trabalhadores/as com uma posição estratégica na empresa uma check list de possíveis sinais demonstrados por vítimas de violência doméstica.

Esta check list, longe de ser exaustiva, deve ter em consideração, o caráter multidimensional deste tipo específico de violência.

Um exemplo de check list pode ser encontrado abaixo. Ter em atenção que (i) não é preciso que todos os itens da lista sejam verificados para que se esteja perante uma vítima de violência doméstica; (ii) a identificação de alguns destes indicadores não significa necessariamente que a pessoa em questão seja vítima de violência doméstica; (iii) os indicadores podem alterar-se um pouco se a vítima for do sexo masculino, se estiver numa relação com uma pessoa do mesmo sexo ou se for de outra nacionalidade; (iv) nem todas as vítimas de violência doméstica apresentam sinais de abuso físico.

COMO RECONHECER SINAIS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NUM/A TRABALHADOR/A?

- ✓ Mudanças bruscas de comportamento e/ou alterações na qualidade do desempenho profissional, por razões inexplicáveis
- ✓ Dificuldade de concentração numa tarefa
- ✓ Estar sistematicamente triste
- ✓ Isolar-se dos/as colegas
- ✓ Inventar constantemente desculpas e cancelar compromissos à última hora
- ✓ Faltar ao trabalho mais vezes do que o habitual
- ✓ Notar mudanças na maneira como se veste (por exemplo, usar manga comprida ou gola alta em dias quentes) ou utilização de muita maquilhagem
- ✓ Sonolência constante no local de trabalho
- ✓ O/a companheiro/a (ou ex- companheiro/a) aparece com frequência no local de trabalho da pessoa visada e faz perguntas sobre a vida desta aos/às seus colegas (onde está? com quem está? etc.)
- ✓ O/a companheiro/a (ou ex- companheiro/a) telefona com elevada frequência
- ✓ Equimoses e nódoas negras visíveis

AÇÃO 6

Dentro do possível, e tendo em conta a dimensão da empresa/ organização, devem existir meios confidenciais para o relato de situações de violência doméstica (por exemplo, a criação de um email que ofereça mais informação sem se saber qual o/a destinatário/a) - reconhecendo que, em certas circunstâncias - a avaliar - a entidade patronal pode fornecer algumas informações de modo a cumprir o seu dever de proteger os/as trabalhadores/as.

Estes programas devem ser desenvolvidos em articulação com entidades como a CIG, ONG, Forças de Segurança, Universidades, Ordem dos Advogados, entre outras. Para as empresas de menor dimensão que não possam desenvolver por si estes programas, deve zelar-se para que supervisores/as e gestores/as possam frequentar uma ação de formação já criada, ou a criar, pelas instituições competentes (e.g. CIG).

AÇÃO 7

A empresa/organização deve igualmente disseminar a informação clara de que qualquer ato de violência, incluindo violência doméstica, não será tolerado no local de trabalho nem na propriedade da empresa.

Esta política informativa serve para dissuadir potenciais ou efetivos agressores, sobretudo quando vítima e agressor/a trabalhem na mesma empresa. Os/as funcionários/as devem estar cientes de que a violência doméstica dentro ou fora do trabalho é considerada séria e pode levar a uma ação disciplinar e a uma condenação penal.

AÇÃO 8

Qualquer entidade patronal deve tomar precauções para evitar um incidente e para garantir a segurança de quem nela trabalha

Uma vez que a entidade patronal tenha conhecimento de que a violência doméstica ocorreu ou pode ocorrer no local de trabalho, a entidade deve tomar medidas para minimizar o risco. Essas medidas dependem das circunstâncias

de cada situação e dos meios disponíveis por parte da empresa/organização. Contudo, qualquer plano de segurança da empresa/organização deve prever situações em que um/a dos/as trabalhadores/as e seus/suas colegas sejam assediados pelo agressor/a.

BOA PRÁTICA - FORMAÇÃO

Um estudo de Christopher Blodgett e Jennifer Stapleton (2005) apresenta os resultados de um estudo de follow-up, nos 6 meses seguintes à aplicação de um programa de prevenção, intervenção e investigação em violência doméstica, num município de Washington, EUA. Os autores do estudo afirmam que a formação no local de trabalho sobre violência doméstica é bem-recebida e remetem para um problema significativo nas vidas de trabalhadores/as e empregadores/as. A conclusão, extraída do estudo, de que poucas vítimas procuram apoio profissional, reforça a necessidade de formação dos/as trabalhadores/as e supervisores/as para reconhecerem e responderem apropriadamente a situações de violência doméstica no local de trabalho.

EXEMPLO

“Vigiu ex-namorada durante quatro dias antes de vingar a tiro o fim da relação” (Público, 15 de abril de 2015). Um indivíduo entrou numa pastelaria em Pinhão onde a ex-namorada trabalhava, atingiu-a com uma arma de fogo, assassinou uma outra funcionária da pastelaria, prima da ex-namorada e, segundo consta na imprensa escrita, procurou uma terceira funcionária, que pretendia atingir, mas esta conseguiu escapar para um piso superior.

A INTERVENÇÃO E APOIO À VÍTIMA

A partir do momento em que é identificada uma vítima de violência doméstica entre a população de trabalhadores/as e/ou membros de uma empresa/organização, cabe à entidade empregadora, por dever legal e social, tomar um conjunto de medidas. Uma vez mais, estas devem ser ponderadas de acordo com a dimensão da empresa/organização e os recursos disponíveis. As empresas públicas têm o dever de implementar um programa especificamente dirigido para o apoio às vítimas de violência doméstica.

BOA PRÁTICA

Uma das empresas entrevistadas tem parcerias com uma ONG que trabalha na área de violência doméstica e ajuda a lidar com os casos que vão surgindo entre as trabalhadoras.

AÇÃO 9

Cumprimento da legislação, em particular da Lei N.º 112/2009.

A dimensão laboral é muito importante na vida de uma vítima de violência doméstica e determinante para a sua autonomia, não podendo esta estar dependente da maior ou menor boa vontade da entidade empregadora. É decisivo que às vítimas seja assegurado o seu emprego para lá da situação que a impede no momento de o desempenhar, viabilizando a sua prestação noutros termos, adaptando as circunstâncias laborais à sua situação. Neste sentido, as entidades empregadoras têm um papel fundamental de facilitação do processo, pelo que devem assumir uma posição compreensível e flexível. Por exemplo: alteração temporária das responsabilidades laborais/ajustamento de expectativas; flexibilização do horário; e aceitação da justificação das faltas, mediante conversa com a vítima, tentando compreender a situação.

AÇÃO 10

Ter em atenção possíveis medidas de coação aplicadas ao/a agressor/a, como a não aproximação à vítima.

AÇÃO 11

Inclusão da questão da violência doméstica nas consultas da medicina do trabalho.

Todas as entidades empregadoras têm o dever de cuidado e de garantir que os trabalhadores e as trabalhadoras têm o direito de trabalhar num ambiente seguro onde os riscos para a saúde e o bem-estar são considerados e tratados de forma eficiente.

BOA PRÁTICA

Os programas de apoio aos/as trabalhadores/as, no original employee assistance programs (EAP), são mencionados em vários estudos internacionais (e.g. Buon e Taylor, 2008). Os EAP são programas implementados pelas entidades empregadoras que procuram ajudar os/as trabalhadores/as a lidar com problemas pessoais que podem afetar negativamente o seu desempenho no trabalho, saúde e bem-estar. Os EAP geralmente incluem sessões de aconselhamento e serviços de encaminhamento, para os/as trabalhadores/as e famílias. O recurso a estes serviços poderá ser voluntário – o/a trabalhador/a recorre ao serviço porque necessita de algum suporte – ou compulsório – as entidades empregadoras poderão encaminhar os/as trabalhadores/as para estes programas.

AÇÃO 12

Criação, sempre que possível, de uma equipa/gabinete multidisciplinar destinado ao apoio às vítimas de violência de género (este gabinete pode lidar com casos de violência doméstica, mas também de assédio, etc.)

Este gabinete deve ser constituído por pessoas com formação de base jurídica, psicológica, saúde e ciências sociais. Todas estas pessoas devem ter formação adequada sobre violência doméstica e de género.

Quando os recursos para tal não forem possíveis, as medidas que se seguem devem ser particularmente monitorizadas.

AÇÃO 13

Disponibilização de ajuda jurídica: os/as juristas e advogados/das da empresa/organização devem ter conhecimento sobre a legislação em torno da violência doméstica e formação para lidar com esses casos.

O/A advogado/a deve ser capaz de: reconhecer questões de violência doméstica entre os casos de direito do trabalho existentes; identificar os principais recursos do direito penal, civil e laboral que concernem a vítima; conhecer e transmitir de forma clara e acessível os direitos da vítima em diferentes áreas (social, habitação, laboral, familiar e menores, etc.); saber encaminhar a vítima para as entidades – Estado e Sociedade Civil – que a vítima solicite e informá-la sobre os recursos e serviços de apoio disponíveis.

BOA PRÁTICA

Kelly et al. (2003) acompanharam o desenvolvimento de um programa sobre violência nas relações de intimidade. A partir de um estudo de caso de uma empresa norte-americana, os autores invocam como uma boa prática a criação, em 1995, de um gabinete de advocacia destinado aos/as trabalhadores/as vítimas de violência em relações de intimidade designado Corporate Alliance to End Partner Violence (CAEPV).

AÇÃO 14

Deve ser sempre assegurada à vítima que todas as informações que ela presta são confidenciais. Esta medida deve ser dirigida a gestores/as, supervisores/as ou departamentos a que as vítimas recorram.

AÇÃO 15

Os/as gestores/as supervisores/as ou outros/as, devem esforçar-se para abordar aquelas/es que são alvo de violência doméstica de uma forma simpática, confiante e sem fazer qualquer juízo de valor.

É importante que os/as gestores/as e supervisores/as sejam capazes de fornecer um ambiente de não-julgamento e de apoio. Para tal é possível seguir algumas indicações:

- Se partir do/a gestor/a ou supervisor/a abordar a vítima, pode iniciar a conversa com questões que deixem a vítima confortável para denunciar a situação: “Eu notei que anda preocupada/o, há alguma coisa em que eu possa ajudar?” “Ninguém deve ser maltratado/a pelo/a companheiro/a”
- Demonstrar preocupação;
- Levar a vítima para conversar num local da empresa/organização mais confortável e sem outras pessoas a ouvir;
- Se a trabalhadora ou trabalhador, ainda assim, optar por não partilhar a situação, não cabe ao/à gestor/a ou supervisor/a criticar a vítima ou tão pouco coagi-la a fazê-lo. Não é papel do/a gestor/a ou supervisor/a lidar com o abuso em si, mas deixar claro, através de uma política clara da empresa/organização, que as/os funcionárias/os vão ser apoiadas/os e quais os meios de ajuda disponíveis. Deste modo, deve indicar à vítima uma referência/contacto para apoio antes de finalizar a conversa.
- É absolutamente crucial não culpar a vítima. Perguntar “Por que é que não acaba a relação?” intui que a vítima possa ter alguma culpa. Mesmo que o/a gestor/a ou supervisor/a não concorde com as decisões tomadas pela trabalhadora ou trabalhador vítima no que diz respeito à sua relação com o/a agressor/a, é importante compreender que uma vítima de violência doméstica pode fazer uma série de tentativas de deixar o seu parceiro ou parceira antes de o conseguir efetivamente fazer.
- Em qualquer medida de apoio à vítima deve sempre ser acautelado o seu direito à privacidade.

Conceitos

Culpabilização - Quando se pergunta: “Por que é que as vítimas ficam na situação de violência?”, está a colocar-se a culpa na vítima. Como sociedade, temos de enfrentar essa atitude e colocar essa responsabilidade onde ela está:

- Na maioria das vezes ela teme pela vida, pelas ameaças constantes do agressor.
- Ela receia que o agressor faça mal aos/às filhos/as ou de perder a sua guarda se sair de casa.
- A vítima não tem, ou receia não ter, capacidade económica para se sustentar e aos seus filhos e filhas.
- Ela sente-se responsável por manter a família unida.

- Ela quer que a violência pare, não o relacionamento.
- Ela teme que os/as seus/suas amigos/as e familiares não acreditem nela.
- O agressor faz a vítima sentir-se culpada pelo abuso sofrido. Ele pode ameaçar matar-se.
- Ela tem a autoestima fragilizada.
- Ele promete que vai mudar e pede para ela ficar.
- Sente medo e vergonha.
- Não confia na capacidade das polícias e tribunais.

AÇÃO 16

Medidas simples como ceder um telemóvel à vítima podem ser importantes.

AÇÃO 17

Um cuidado especial deve ser tomado se o/a agressor/a é também um/a funcionário/a da organização.

Nestes casos deve-se realizar uma avaliação de risco detalhada e determinar se os papéis e responsabilidades atribuídos ao agressor ou agressora devem ser modificados para minimizar o potencial de usar a sua posição ou recursos para descobrir detalhes ou paradeiro da vítima. Isto pode incluir a monitorização ou retirar o acesso a determinado computador, programas ou uma mudança de funções (e.g. ter acesso às contas da vítima, às suas deslocações, às suas chamadas).

PROMOÇÃO

No âmbito de uma cultura de responsabilidade social, a própria entidade pode optar, de acordo com os seus objetivos, missão e estratégia, por uma política de apoio às vítimas de violência doméstica, mas desta feita voltada para o exterior.

AÇÃO 18

Participar ou criar fóruns empresariais para combater a violência doméstica.

BOA PRÁTICA

Constituição, na região Centro, do Fórum “Empresas contra a violência doméstica” que procurou, no âmbito de uma rede com atuação em Coimbra, alargar o âmbito da intervenção, na área da violência, ao contexto laboral e desenvolver um conjunto de estratégias com vista à implementação de condições facilitadoras de acessibilidade, continuidade e personalização dos cuidados. De entre as medidas propostas por este Fórum, encontram-se as seguintes:

1. Desenvolver uma política corporativa para lidar com a violência doméstica;
2. Proporcionar formação teórico-prática aos/às profissionais das empresas, que representam potenciais interfaces para reconhecer, responder e referenciar situações de violência doméstica;
3. Envolver os/as trabalhadores/as em geral na implementação de um ambiente de trabalho livre de violência;
4. Divulgar no local de trabalho informação sobre violência doméstica e sobre as políticas da empresa em relação a esta problemática;
5. Ampliar as estratégias adotadas (na área da violência doméstica) às Organizações e Empresas da comunidade;
6. Promover a realização de estudos e diagnósticos que visem a permanente adequação das respostas à problemática da violência doméstica e a avaliação do impacto das intervenções definidas.

AÇÃO 19

Estabelecer protocolos com organizações de apoio às vítimas de violência doméstica.

AÇÃO 20

Assumir, como política empresarial/organizacional, que a empresa/organização contrata vítimas de violência doméstica ou de género, mediante recursos a medidas ativas de emprego.

Este procedimento pode ter como objetivo a abertura de um departamento e/ou prestação de um novo serviço, em que se privilegia o recrutamento de vítimas de violência doméstica ou de género, no sentido de aumentar a área operacional ou serviço ao cliente.

Nesta contratação vai beneficiar ou beneficia das medidas ativas de emprego e/ou do processo de inserção sociolaboral na organização.

GUIÃO DE BOAS PRÁTICAS PARA A PREVENÇÃO E COMBATE DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO, DESTINADO ÀS MICROEMPRESAS E ENTIDADES EMPREGADORAS DE MICRO DIMENSÃO.

Há um conjunto de medidas simples, que implicam reduzidos ou zero custos para o/a empregador/a e que podem ter um impacto significativo na intervenção em casos de violência doméstica. Toda a informação (e.g. check list e direitos do/a trabalhador/a na esfera laboral) pode ser encontrada nesta publicação.

1. Divulgação de informação importante, através da colocação de folhetos informativos sobre violência doméstica (elaborados pela CIC ou ONG, por exemplo) em locais estratégicos na empresa/organização, como casa de banho e bar/cozinha;
2. Divulgação do Guia de Recursos na área da violência doméstica;
3. Reconhecer o problema através do uso de uma check list;
4. Acreditar se um/a trabalhador/a relevar a situação de violência doméstica – não solicitar provas;
5. Tranquilizar o/a trabalhador/a para a compreensão que a entidade empregadora tem sobre o impacto da violência doméstica no desempenho no trabalho e informar sobre os apoios que podem ser disponibilizados;
6. Desviar chamadas telefónicas e mensagens de e-mail e procurar alterar a extensão de telefone se um/a trabalhador/a estiver a ser incomodado/a;
7. Acordar com o/a trabalhador/a o que deve ser comunicado aos/às colegas de trabalho e como deverão responder se o/a parceiro/a, ou ex-parceiro/a, telefonar ou se deslocar ao local de trabalho;
8. Informar o/a trabalhador/a de todos os seus direitos, em particular na esfera laboral, enquanto vítima de violência doméstica;
9. Certificar-se de que um/a trabalhador/a não trabalha sozinho/a ou numa zona isolada e garantir que o/a trabalhador/a tem meios para se deslocar de e para casa;
10. Manter um registo de todos os incidentes de abuso no local de trabalho, incluindo chamadas telefónicas persistentes, e-mails ou visitas ao local de trabalho;
11. Se necessário, acordar com o/a trabalhador/a uma alteração das suas tarefas, de forma a diminuir (e a compreender) o impacto que a violência sofrida está a ter sobre o/a trabalhador/a e sobre a sua produtividade;
12. Conhecer e aplicar a lei nesta matéria acautelando a proteção da vítima.

3. Que Entidades Contactar?

Há um conjunto de entidades que podem e devem ser contactadas pelas entidades empregadoras no âmbito da prevenção e combate à violência doméstica e de género, designadamente para encaminhar e auxiliar prontamente possíveis vítimas. De seguida são indicados alguns desses potenciais contactos, muitos contemplados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro).

PARA PARCERIAS

- ✓ Associação Nacional de Municípios Portugueses¹
- ✓ Autoridade Para as Condições de Trabalho²
- ✓ ONG que trabalham nestas matérias
- ✓ Centro de Estudos Judiciários³
- ✓ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género⁴
- ✓ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego⁵
- ✓ Direção Geral das Atividades Económicas⁶
- ✓ Direção Geral de Saúde⁷
- ✓ Guarda Nacional Republicana⁸
- ✓ Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.⁹
- ✓ Instituto da Segurança Social, I.P.¹⁰
- ✓ Direção Geral da Educação¹¹
- ✓ Ordem dos Advogados
- ✓ Polícia de Segurança Pública¹²
- ✓ Universidades e Centros de Investigação

¹<https://www.anmp.pt/index.php>

²[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx)

³<http://www.cej.mj.pt/cej/home/home.php>

⁴<https://www.cig.gov.pt/>

⁵<http://cite.gov.pt/>

⁶<https://www.dgae.gov.pt/>

⁷<https://www.dgs.pt/>

⁸<http://www.gnr.pt/>

⁹<https://www.iefp.pt/>

¹⁰<http://www.seg-social.pt/iss-ip-instituto-da-seguranca-social-ip>

¹¹<https://www.dge.mec.pt/>

¹²<http://www.psp.pt/Pages/defaultPSP.aspx>

PARA APOIO ÀS VÍTIMAS

- ✓ Autarquias
- ✓ Associação de Mulheres Contra a Violência¹³
- ✓ Associação Portuguesa de Apoio à Vítima¹⁴
- ✓ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género¹⁵
- ✓ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego¹⁶
- ✓ Cruz Vermelha Portuguesa¹⁷
- ✓ Direção Geral de Saúde¹⁸
- ✓ Guarda Nacional Republicana¹⁹
- ✓ Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.²⁰
- ✓ Instituto da Segurança Social, I.P.²¹
- ✓ Linha Nacional de Emergência Social - 144 - LNES
- ✓ Polícia de Segurança Pública²²
- ✓ Serviço de Informação às vítimas de violência doméstica – 800 202 148
- ✓ União de Mulheres Alternativa e Resposta²³
- ✓ Associação Plano i²⁴
- ✓ Outras ONG especializadas²⁵

Alerte-se, ainda, que uma entidade pode ser simultaneamente parceira na prevenção e combate à violência doméstica e de género (em ações de formação e sensibilização na empresa, por exemplo) e, simultaneamente, prestar auxílio no apoio à vítima.

A entidade empregadora deve ter em atenção que esta lista não esgota o território nacional, pelo que as valências e estruturas locais onde a empresa está situada devem ser explorados, seja ao nível de autarquias, unidades de saúde, forças de segurança, organizações governamentais e organizações não-governamentais. Para tal deve consultar-se o Guia de Recursos na área da Violência Doméstica, da CIG, disponível em <http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/> e que atende ao critério da proximidade territorial.

¹³<https://www.amcv.org.pt/>

¹⁴https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/

¹⁵<https://www.cig.gov.pt/>

¹⁶<http://cite.gov.pt/>

¹⁷<https://www.cruzvermelha.pt/>

¹⁸<https://www.dgs.pt/>

¹⁹<http://www.gnr.pt/>

²⁰<https://www.iefp.pt/>

²¹<http://www.seg-social.pt/iss-ip-instituto-da-seguranca-social-ip>

²²<http://www.psp.pt/Pages/defaultPSP.aspx>

²³<http://www.umarfeminismos.org/>

²⁴<http://www.associacaoplanoi.org/>

²⁵<http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt>



Guia de Recursos na área da Violência Doméstica

Procurar

em

Procurar



seleccionar distrito ou ilha

Câmara Municipal

Estruturas de apoio à vítima

Forças de Segurança

Intervenção com agressores

Justiça

Proteção de Crianças e Jovens

Saúde

Serviços locais de segurança social

1-8

Este Guia de Recursos tem como objetivo facilitar o trabalho de profissionais, que, a nível nacional, acompanham e encaminham casos de violência doméstica, concentrando, numa única ferramenta, os contactos das entidades locais de apoio a vítimas de violência doméstica. Neste Guia, pode encontrar os recursos existentes nesta rede nacional de apoio, com desagregação específica por categorias (Estruturas de apoio à vítima, Forças de Segurança, Intervenção com agressores, Justiça, Proteção de Crianças e Jovens, Saúde, Serviços locais de segurança social, etc.) e por distrito ou ilha de cada Região Autónoma.

A pesquisa por "Categorias" pode ser feita com recurso às opções disponíveis por defeito - "modo cascata", seleccionando uma das categorias acima referidas, e a pesquisa territorial ("Distritos ou ilhas") através do mapa disponibilizado. Pode ainda realizar uma pesquisa mais específica, digitando o pretendido em cada uma das janelas disponíveis.

Tendo em conta que os casos de violência doméstica requerem uma intervenção célere e proporcional ao risco identificado, os resultados das pesquisas efetuadas obedecem ao critério da proximidade territorial. Todos os registos incluídos neste guia estão georreferenciados, com um mapa de localização disponível na opção "info.rápida", com hiperligação para a aplicação maps da Google.

No caso de detetar algum erro/imprecisão associado a algum dos registos pesquisados, por favor faça-nos chegar essa informação para guiarecursos@cig.gov.pt

Serviço de Informação às
Vítimas de Violência Doméstica

800 202 148

Número verde gratuito



4. Recomendações

O trabalho realizado permitiu identificar boas práticas e bloqueios que se prendem não apenas com as entidades empregadoras, mas igualmente com outras entidades. As recomendações que aqui se apresentam têm como objetivo contribuir para uma superação desses obstáculos e alertar para algumas questões que entendemos relevantes nesta matéria.

PARA AS ENTIDADES EMPREGADORAS PÚBLICAS E PRIVADAS

1. FORMAÇÃO

As razões que levarão uma vítima a contar no local de trabalho uma situação de violência doméstica dependerão das atitudes pessoais ou organizacionais prevaletentes sobre a violência doméstica nas relações de intimidade, do modo como a violência doméstica afeta a performance laboral, e a disponibilidade de apoios no local de trabalho. A formação deve, pois, ser dada não apenas a trabalhadores/as na base, mas a pessoas estratégicas dentro da empresa, com especial atenção para os quadros. A denúncia de uma situação de violência doméstica por parte de uma trabalhadora ou um trabalhador pode ser facilitada pela consciência das administrações/quadros face à dimensão do problema.

2. EMPRESAS DO SETOR PÚBLICO

As empresas públicas devem implementar programas específicos (autónomos, ainda que estejam a desenvolver os Planos para a Igualdade nas Empresas) com medidas claras de prevenção e combate à violência doméstica. Nestas empresas é indispensável a criação de uma equipa externa de monitorização e auditoria para certificar o cumprimento das medidas.

Grandes empresas que se privatizaram ou fundiram devem continuar com as boas práticas, assegurando, no momento inicial ou de transição, que essas práticas são mantidas.

3. TERCEIRO SETOR

Algumas Instituições Particulares de Solidariedade Social, por exemplo, têm valências para desenvolver medidas de discriminação positiva, como empregar vítimas de violência doméstica.

4. EMPRESAS SETOR PRIVADO

A violência tem de ser considerada uma dimensão da igualdade. Quase todas as empresas entrevistadas neste estudo concorreram em algum momento ao Prémio Igualdade é Qualidade, da CIG e da CITE e, no entanto, têm dificuldades em implementar medidas de combate à violência doméstica e de géneros. Há várias razões para tal: por não se entender a violência doméstica como uma questão de igualdade; por se considerar que a violência doméstica não interfere com o local de trabalho e é algo da esfera privada e familiar; por ausência de recursos. Para além da distribuição do Estudo e Guião, entendemos que a adoção de determinadas estratégias de sensibilização seria vantajosa. Uma possível estratégia poderia passar pelo reforço, no próximo edital do Prémio, da questão da violência doméstica e de género (em alternativa pode equacionar-se a criação de um prémio específico para esta área); e/ou convidar todas as empresas que foram finalistas nas diferentes edições do prémio a assinar um protocolo no sentido da implementação de boas práticas contra a violência doméstica.

5. TRABALHO EM REDE

O trabalho em rede, nomeadamente para a implementação de algumas medidas constantes neste Guião, é indispensável, tanto para as microempresas pela escassez de recursos, como para as grandes empresas, na medida em que permite articular a experiência das ONG, a proteção e intervenção das forças de segurança e a intervenção médica.

6. CAPACITAÇÃO DAS VÍTIMAS

Há um conjunto de ações, que não cabem apenas às entidades empregadoras, mas que se prendem com a esfera laboral e que foram mencionadas sobretudo nos Focus Group realizados ou identificadas nas entrevistas com as vítimas (destacando-se aquelas que passaram por casas abrigo) como tendo uma natureza de urgência para possibilitar a autonomia financeira destas mulheres e o seu escape de uma situação de violência e abuso. Grande parte das vítimas de violência doméstica são mulheres numa situação de precariedade laboral, pelo que a manutenção dessa precariedade ou ausência de rendimentos só reforçam a sua condição de vitimização. Deste modo, devem ter-se em conta os seguintes aspetos:

- a. Estas mulheres não podem, pela situação de violência, quando retornam ao mercado de trabalho, ocupar lugares e funções com valor simbólico e económico mais baixo do que os anteriores ao acolhimento.
- b. Um dos problemas mais levantados é o endividamento (ou mesmo sobre-endividamento) destas mulheres. Estas mulheres escapam da situação de violência, mas os seus companheiros continuam a usar a conta bancária de ambos e as despesas do agregado familiar (e.g. telefone, televisão, água, luz, internet) continuam a ser debitadas podendo levar futuramente a penhoras de bens que legitimamente seriam seus (como por exemplo o carro). Muitas delas estão em nome da vítima e esta não consegue cancelar os contratos. O resultado é um maior encargo financeiro e menor autonomia. Empresas com atuação nestes serviços, e entidades bancárias, algumas publicamente com responsabilidade social e as que se candidatam ao Prémio, devem ser sensibilizadas para estas situações. Nesta esteira, consideramos importante que haja uma reflexão sobre o Código Comercial e o modo como estas questões podem incorporar a Lei 112/2009.

PARA DEMAIS ENTIDADES COM ATUAÇÃO NESTA MATÉRIA

1. SISTEMATIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO

É fundamental que os dados recolhidos pelo IEFP quanto ao número de vítimas de violência doméstica atendidas e encaminhadas para empregos ou cursos de formação, sejam desagregados, indicando qual a profissão,

situação na profissão e qualificações da vítima antes do atendimento e qual o encaminhamento que lhe foi dado, que emprego, que estágio ou que formação. Esta informação revela-se tanto mais importante quando algumas entrevistas nos dão conta de situações em que houve um retrocesso relativamente à situação no emprego da vítima.

2. FORMAÇÃO

Existe ainda uma enorme invisibilidade, no local de trabalho, da violência doméstica e do modo como esta pode interferir no mesmo. Neste sentido, é fundamental que se promovam seminários curtos de sensibilização e ações de formação para pessoas estratégicas dentro das organizações/empresas, que acreditamos deverem ser coordenadas pela CIG, mas em articulação com ONG locais, grupos sindicais, pontos locais do IEFP e universidades. A informação contida neste relatório está apresentada de forma a poder servir de suporte para qualquer formação mais breve. Tendo em conta o tecido empresarial português, constituído maioritariamente por microempresas, seria fundamental que os seminários tivessem um caráter descentralizado e itinerante de modo a envolver o maior número de empresas possível por concelho/distrito.

Pela importância que têm nesta área, parece-nos fundamental que os pontos focais/locais do IEFP recebam formação nesta matéria.

Também nos parece crucial, pela mesma razão, que pessoas estratégicas das diferentes Direções Regionais Escolares e Administrações Regionais da Saúde – até porque são setores de emprego com uma forte taxa de feminização – recebam a mesma formação.

3. PLANOS MUNICIPAIS

São várias as autarquias que têm desenvolvido boas práticas na promoção da igualdade através dos Planos Municipais para a Igualdade. Por insuficiência de recursos ou por se entender que a igualdade de género não se prende necessariamente com a violência doméstica, as ações desenvolvidas neste âmbito são em menor número. Ainda assim, estas merecem apoio e reconhecimento. As autarquias desempenham um papel fundamental, a nosso ver, a três níveis: como locais de apoio e divulgação de informação às vítimas; como membros integrantes de redes; como entidades empregadoras.

Do que foi possível constatar, as autarquias inserem-se sobretudo no primeiro e segundo nível (sendo que as redes mencionadas não têm empresas como membros) e não como entidade empregadora que pode ter entre as/os suas/seus trabalhadoras/es vítimas de violência doméstica. É necessária sensibilização nesse sentido. Este Guião é também para estas entidades.

4. JUSTIÇA

A escassez de literatura portuguesa nesta matéria bem como de jurisprudência sobre as zonas de contacto entre o direito laboral e o direito penal no que diz respeito à violência doméstica é indicador de ausências relevantes que são necessárias combater. A formação de advogados/as é fundamental, pelo que se recomenda a elaboração de um protocolo com a Ordem dos Advogados²⁶ de modo a criar uma plataforma formativa nesta matéria.

Do mesmo modo acreditamos que esta formação seria importante no Centro de Estudos Judiciários, nomeadamente falando dos direitos da vítima de violência doméstica quando se discute o Código do Trabalho.

Devem ser clarificados aspetos nebulosos da lei, como a justificação de faltas, que não podem ser deixados à boa vontade e ao bom senso das entidades empregadoras.

5. CAPACITAÇÃO DAS VÍTIMAS

A formação é uma boa medida de apoio a estas mulheres. Contudo, o valor das bolsas de formação é reduzido e insuficiente, sobretudo se estas mulheres tiverem filhos/as com elas. Para evitar que desistam da formação e aceitem trabalhos precários e mal remunerados para poderem ter mais rendimento, os valores destas bolsas deveriam ser reequacionados.

²⁶No dia 6 de julho de 2018 foi realizado um protocolo entre a CIG e a Ordem dos Advogados

Lista De Acrónimos

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
ATL – Atividades de Tempos Livres
CEDAW – Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação
Contra as Mulheres
CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CH – Centros Hospitalares
CM – Câmara Municipais
CT – Código do Trabalho
CNPCJR – Comissão Nacional de Proteção das Crianças e Jovens em Risco
CP – Código Penal
CPCJ – Comissão Para a Proteção de Crianças e Jovens
CS – Centro de Saúde
DGAE – Direção Geral das Atividades Económicas
DGAJ – Direção Geral de Administração Interna
DGPJ – Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça
DGRSP – Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
DGS – Direção Geral da Saúde
E – Entrevistado/a
EIGE – European Institute for Gender Equality
EF - Empresas Familiares de Pequenas Dimensões
EFA – Curso de Educação e Formação de Adultos
EGD - Empresa de Grandes Dimensões
EMD - Empresa de Médias Dimensões – EMD
EPAV – Equipas de Proximidade e de Apoio à Vítima
FGADM - Fundo de garantia dos alimentos devidos a menores

FG – Focus Group
FS – Forças de Segurança
GAM – Grupo de Ajuda Mútua
GNR – Guarda Nacional Republicana
IAVE – Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.
IHRU – Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana, I.P.
INE – Instituto Nacional de Estatística
INMLCF – Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.
IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
ISS ou SS – Instituto da Segurança Social, I.P.
LNES – Linha Nacional de Emergência Social
MAI – Ministério de Administração Interna
ME – Ministério da Educação
MP – Ministério Público
MSESS – Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
NAVVD – Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica
NIAVE – Núcleo de Investigação e de Apoio a Vítimas Específicas
OMA – Observatório de Mulheres Assassinadas
ONG – Organização Não Governamental
OPC – Órgãos de Polícia Criminal
PAVD – Programa para Agressores de Violência Doméstica
PIB – Produto Interno Bruto
PIQ – Prémio Igualdade é Qualidade
PJ – Polícia Judiciária
PME – Pequena e Média Empresa

PNCVD – Plano Nacional Contra a Violência Doméstica
PNI - Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação
PNPCVDG - V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017)
PNI – Plano Nacional para a Igualdade
POPH – Programa Operacional Potencial Humano
PSP – Polícia de Segurança Pública
QC – Queixa-crime
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
RASl – Relatório Anual de Segurança Interna
RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
RRP – Regulação de Responsabilidades Parentais
RSI – Rendimento Social de Inserção
SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIVVD – Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica
SNS – Serviço Nacional de Saúde
SPP – Suspensão Provisória do Processo
TIR – Termo de Identidade e Residência
UMAR – União Mulheres Alternativa e Resposta
VD – Violência Doméstica
VG – Violência de Género

Guião de Boas Práticas

Madalena Duarte (coord.)
Ana Oliveira
Lina Coelho
Paula Fernando
Rosa Monteiro
Virgínia Ferreira

