



Caderno de Logística

Implementação do Decreto nº 11.430/2023

Ficha técnica

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)

Esther Dweck

Ministério das Mulheres (MM)

Aparecida Gonçalves

Secretaria de Gestão e Inovação / MGI

Roberto Seara Machado Pojo Rego (Secretário)

Kathyana Dantas Machado Buonafina (Secretária Adjunta)

Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra Mulheres / MM

Denise Motta Dau (Secretária)

Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados / MM

Rosane da Silva (Secretária)

Secretaria Nacional de Articulação Institucional, Ações Temáticas e Participação Política / MM

Carmem Helena Ferreira Foro (Secretária)

Elaborado por:

Diretoria de Normas e Sistemas de Logística / MGI

Everton Batista dos Santos (Diretor)

Diagramado por:

Assessoria de Comunicação / MGI

Colaboradores e colaboradoras:

Ana Carolina Quintanilha dos Santos Loriato

Daniilo Marasca Bertazzi

Daniela Salomão Gorayeb

Denize Coelho Cavalcanti

Herbert Borges Paes De Barros

Juliana Mendes Rodrigues

Kadu Freire de Abreu

Leidiane Fernandes Gomes

Luana Passos de Souza

Lucimar Rizzo Lopes dos Santos

Maíko Lemes

Maria Regina de Queiroz Bachiega

Mariana Brito

Scheyla Cristina de Souza Belmiro do Amaral

Simone Cristina Souza

Thais Sabara Vieira de Goes

Apoio técnico:

Ministério do Trabalho e Emprego

Shakti Prates Borela

Governo do Distrito Federal / Secretaria da Mulher

Lídia Maria de Sousa Alcântara

Talita Alencar de Almeida da Silva

ONU MULHERES

Ana Teresa Iamarino

Daniele Bulmini Pires De Godoy

Normalização Bibliográfica: Biblioteca do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

C122

Caderno de logística : implementação do Decreto n. 11.430/2023 / Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Secretaria de Gestão e Inovação, Ministério das Mulheres. – Versão 1.0 -- Brasília : Diretoria de Normas e Sistemas de Logística/SEGES/MGI, 2024.
71 p. : il.

Contém anexos.

1. Trabalho feminino – Contratação. 2. Mulher – Vítima de violência doméstica. 3. Mercado de trabalho – Equidade. 4. Ambiente de trabalho - Sigilo. 5. Igualdade de oportunidade. 6. Segurança no trabalho. 7. Contratação pública. I. Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). II. Brasil. Ministério das Mulheres (MMULHERES).

CDU – 331-055.2(81)

CDD – 331.120981

Carta de apresentação

O Brasil é um dos países com maiores índices de violência contra as mulheres no mundo. Além da mais brutal forma de agressão que é a retirada da vida, as mulheres sofrem violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Essas violências, em geral, são perpetradas por alguém próximo e no ambiente doméstico e familiar, potencializando os seus efeitos psicológicos deletérios, já que criam o sentimento de insegurança nos relacionamentos e no espaço que deveria ser de aconchego e afeto.

A violência de gênero pavimenta uma trajetória de vulnerabilidades na vida das mulheres, dificultando sua qualificação profissional, inserção laboral e atuação social. Um ciclo vicioso de vulnerabilidade é delineado, no qual devido a violência sofrida as mulheres não conseguem ter autonomia econômica, e ao não ter autonomia acabam ficando presas a relações abusivas.

Não podemos mais aceitar esse desalentador cenário. Faz-se necessário um Estado mais presente na proteção a dignidade dessas mulheres e na punição dos agressores. Mas também necessitamos de um Estado que contribua com o rompimento desse ciclo, ampliando as oportunidades de autonomia econômica.

A partir dessa compreensão, o Ministério das Mulheres e o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços, inovam com a política de cotas para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar nas contratações da Administração Pública Federal. O governo Lula, com apoio dos entes subnacionais espera, com essa medida, criar oportunidade laboral para esse grupo de mulheres, tendo em vista que a autonomia econômica é importante ferramental para o rompimento do ciclo de violência de gênero.

Sigamos todas as pessoas juntas na luta contra todas as formas de violência de gênero!

Ministra Cida Gonçalves
Ministra Esther Dweck

Sumário

| | |
|--|----|
| Introdução | 5 |
| Contextualização | 9 |
| 1. Violência doméstica e familiar contra a mulher | 10 |
| a. Conceito | 11 |
| b. Enfrentamento à violência contra as mulheres | 13 |
| c. A rede de atendimento às mulheres em situação de violência | 14 |
| 2. Rompendo o ciclo de violência – a autonomia econômica e o convívio social no trabalho | 15 |
| 3. Impacto da violência contra as mulheres na economia | 18 |
| 4. Trabalho decente e um ambiente de trabalho saudável, seguro, acolhedor e diverso | 21 |
| a. Conceito de trabalho decente | 23 |
| b. Um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação | 24 |
| c. Boas práticas e referências em ações de equidade, inclusão e sensibilização | 29 |
| Implementação do Decreto nº 11.430/23 | 39 |
| 1. Visão geral | 40 |
| 2. Atores institucionais – papéis e responsabilidades | 45 |
| 3. Orientações e pontos de atenção | 53 |
| a. Sigilo e preservação da mulher em situação de violência | 54 |
| b. Acolhimento, escuta e proteção | 55 |
| c. Canais de denúncia institucionalizados e o papel das Ouvidorias | 59 |
| 4. Fluxo de implementação | 61 |
| 5. Anexos – Documentos modelos | 67 |



Introdução

A trajetória das mulheres tem sido marcada por vulnerabilidades, dentro e fora dos lares, devido às relações assimétricas e de poder entre os sexos, em países marcados por uma cultura patriarcal, como é o caso do Brasil. Na arena pública, ainda existem expressivas lacunas de gênero na participação no mercado de trabalho, nas remunerações e na ocupação de cargos de poder. No que tange ao espaço privado, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado, e expostas à violência doméstica e familiar. As relações sociais opressoras de gênero, seja devido à sobrecarga das responsabilidades familiares seja em função da violência física, sexual, moral e psicológica sofrida, dificultam as mulheres alcançarem inserção laboral e, assim, romper o próprio ciclo de dependência financeira e exclusão social.

A violência contra a mulher é uma das marcas do sexismo no Brasil. As estatísticas mostram que essa violência ocorre principalmente dentro de casa, no seio das famílias. No Brasil, 35 mulheres foram agredidas física ou verbalmente por minuto e cerca de 51 mil mulheres sofreram violência diariamente no Brasil em 2022¹. No mesmo ano, 28,9% das mulheres relatam ter sido vítima de algum tipo de violência ou agressão. Isso representa cerca de 18,6 milhões de mulheres de 16 anos ou mais que sofreram alguma forma de violência ao longo de 2022. Também aumentaram os casos de violência grave, que podem incorrer em morte da mulher, como é o caso de episódios de perseguição, agressões como tapas e chutes, ameaça com faca ou arma de fogo etc. Quanto ao perfil das vítimas, a maioria são mulheres negras (65,6%), com idade entre 16 e 34 anos (30,3%) e mais da metade moram em cidades do interior. A maioria dos casos de violência mais grave sofrida foi praticada por ex-cônjuges, ex-companheiros ou ex-namorados (mais de 31%).

¹Dados da Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha.

Além dos efeitos perversos que a violência traz, com marcas no corpo, na mente e na alma das mulheres, há efeitos na sociabilidade feminina, já que o medo, a vergonha e a dependência do agressor retiram as mulheres do convívio social e do mundo do trabalho. A violência impacta negativamente as mulheres e suas famílias, mas também produz externalidades negativas para toda a sociedade.

A igualdade de gênero e a autonomia de todas as mulheres são influenciadas por uma complexa interação de arranjos sociais formais e informais. Alcançar resultados positivos requer não apenas a existência de leis, políticas e instituições formais que permitam a participação igualitária na vida social, mas também abordar normas sociais de gênero profundamente enraizadas que podem minar essa igualdade.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso II, estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil reduzir desigualdades sociais e regionais. Portanto, é papel do Estado elaborar e implementar políticas públicas que contribuam para mitigar a desigualdade econômica, de gênero, de cor/raça e suas intersecções.

No Brasil, diversos esforços alcançaram avanços na desconstrução de leis e políticas que reforçam a desigualdade de gênero. Porém, apesar de todas as atenções voltadas para políticas públicas de prevenção da violência e sobre a conscientização do papel da mulher na sociedade, ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a igualdade de gênero.

Diante desse cenário, o governo federal regulamentou, por meio do **Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023**, a exigência legal de que os contratos de prestação de serviços contínuos com mão-de-obra dedicada tenham um percentual mínimo de 8% dos postos de trabalho preenchidos por mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Em parceria com os estados da Federação, essa iniciativa do governo federal tem por intuito contribuir com o rompimento do ciclo de violência vivido por muitas mulheres, ao possibilitar acesso a emprego e renda.

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que tem a responsabilidade de estabelecer os regulamentos sobre licitações e contratos para todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e o Ministério das Mulheres (MM), cuja competência é elaborar e implementar programas e ações para o enfrentamento da desigualdade de gênero, estão atuando, de modo conjunto, para a implementação exitosa dessa política.

Este caderno será o instrumento orientador dessa implementação, auxiliando agentes públicos e empresas na execução das ações necessárias a sua efetivação. O caderno encontra-se dividido em duas seções, além desta introdução. Na primeira seção, se contextualiza o problema público que se pretende enfrentar com essa política que é a falta de oportunidades laborais e a vulnerabilidade econômica das mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Na segunda seção, tem-se orientações para efetivar a implementação da iniciativa pelas partes envolvidas. Os desafios para a identificação, o acompanhamento e o acolhimento dessas mulheres em ambientes institucionais e laborais protegidos e saudáveis são muitos. Portanto, se faz necessário o **comprometimento do MGI, do MM, dos estados, dos órgãos e entidades públicas contratantes e das empresas contratadas para o sucesso da política**.

A woman wearing a yellow hard hat and a high-visibility yellow safety vest over a light blue long-sleeved shirt is operating a black pallet jack in a warehouse setting. She is looking to her right. The background is a blurred industrial environment with shelves and equipment. The entire image has a purple overlay.

Contextualização



1. Violência doméstica e familiar contra a mulher

a. Conceito

De acordo com o artigo 5º da Lei nº 11.340/2006, Lei Maria da Penha, violência doméstica e familiar contra as mulheres é qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, bem como dano moral ou patrimonial. Em 2022, foram 245.713 casos de violência doméstica registrados, um aumento de 7.2% em relação ao ano anterior².

As Nações Unidas definem violência contra as mulheres como “qualquer ato de violência baseada no gênero que resulte ou possa resultar em dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, quer ocorra na vida pública ou na vida privada” (Resolução 48/104 da Assembleia Geral, Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 1993).

As formas históricas e múltiplas de desigualdade que persistem entre mulheres e homens em todas as sociedades permitem que a violência contra mulheres e meninas continue tanto em ambientes públicos como privados. Estereótipos de gênero negativos são frequentemente mal identificados e contribuem para violações de direitos que vão desde o direito a um padrão de vida adequado até o direito de viver uma vida livre da violência. A violência contra as mulheres pode ser tão naturalizada que muitas mulheres não possuem condições de saberem que estão passando por algum tipo de violência.

Os homens recorrem à violência para manter o controle sobre as mulheres, reprimindo sua individualidade, autoestima, desejos e sonhos, e mantendo-as dependentes emocional e psicologicamente.

²Dados da Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha.

As expressões desse comportamento afetam e colocam em risco os demais membros da família, sobretudo as crianças que têm seu desenvolvimento cognitivo, físico e socioemocional atravessado e comprometido pelas violências presenciadas e vivenciadas. Cada vítima de feminicídio deixa, em média, dois órfãos. Em 34% dos casos, o número é maior ou igual a três crianças³.

É importante salientar que a violência contra as mulheres e os feminicídios não ocorrem somente dentro de casa, no foro íntimo, o que denominamos de violência doméstica e familiar. As violências e os feminicídios são cometidos nos espaços públicos e transportes públicos, nos ambientes de lazer e sociabilidade, nas redes sociais, no ambiente de trabalho. São cometidos não só pelo companheiro ou membros da família, mas por pessoas desconhecidas, por vizinhos, amigos, pelo chefe e também pelo poder público, quando ele não cumpre com a sua função de proteger a mulher.

No país, em 2022, 35,6% dos assassinatos de mulheres foram classificados como feminicídios e ocorreram em sua maioria dentro de casa. As principais vítimas dos assassinatos praticados contra mulheres, classificados como feminicídio ou não, são pessoas negras e jovens, entre os 18 e os 29 anos. Dados da Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal, por exemplo, demonstraram que, em 2023, 89% das vítimas dos feminicídios consumados da capital são pretas ou pardas⁴.

³Dados do levantamento realizado nas capitais do Nordeste (Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, 2017), publicado pela Universidade Federal do Ceará (UFC) em parceria com o Instituto Maria da Penha.

⁴Relatório de Monitoramento dos Feminicídios no Distrito Federal. Disponível em <<https://www.ssp.df.gov.br/wp-content/uploads/2017/11/FEMINICIDIO-CONSUMADO-ANUAL-2022.pdf>>

b. Enfrentamento à violência contra as mulheres

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres tem por finalidade estabelecer conceitos, princípios, diretrizes e ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres, assim como de assistência e garantia de direitos às mulheres em situação de violência, conforme normas e instrumentos internacionais de direitos humanos e legislação nacional.

Foi estruturada a partir do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), elaborado com base I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em 2004, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e pelo Conselho Nacional de Direitos da Mulher. Encontra-se, também, em consonância com a Lei Maria da Penha e com convenções e tratados internacionais, tais como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará 1994), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1981) e a Convenção Internacional contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas (Convenção de Palermo, 2000).

O conceito de enfrentamento, adotado pela Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, diz respeito à implementação de políticas amplas e articuladas, que procurem dar conta da complexidade da violência contra as mulheres em todas as suas expressões. Esse conceito requer a ação conjunta das diversas áreas (saúde, segurança pública, justiça, educação, assistência social, entre outros), no sentido de propor ações que: desconstruam as desigualdades e combatam as discriminações de gênero e a violência contra as mulheres; interfiram nos padrões sexistas/machistas ainda presentes na sociedade brasileira; promovam a autonomia das mulheres; e garantam um atendimento qualificado e humanizado àquelas em situação de violência.

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres tem orientado, desde a sua concepção, todas as políticas públicas formuladas e executadas para a prevenção e resposta à violência contra as mulheres, assim como para a assistência às mulheres em situação de violência.

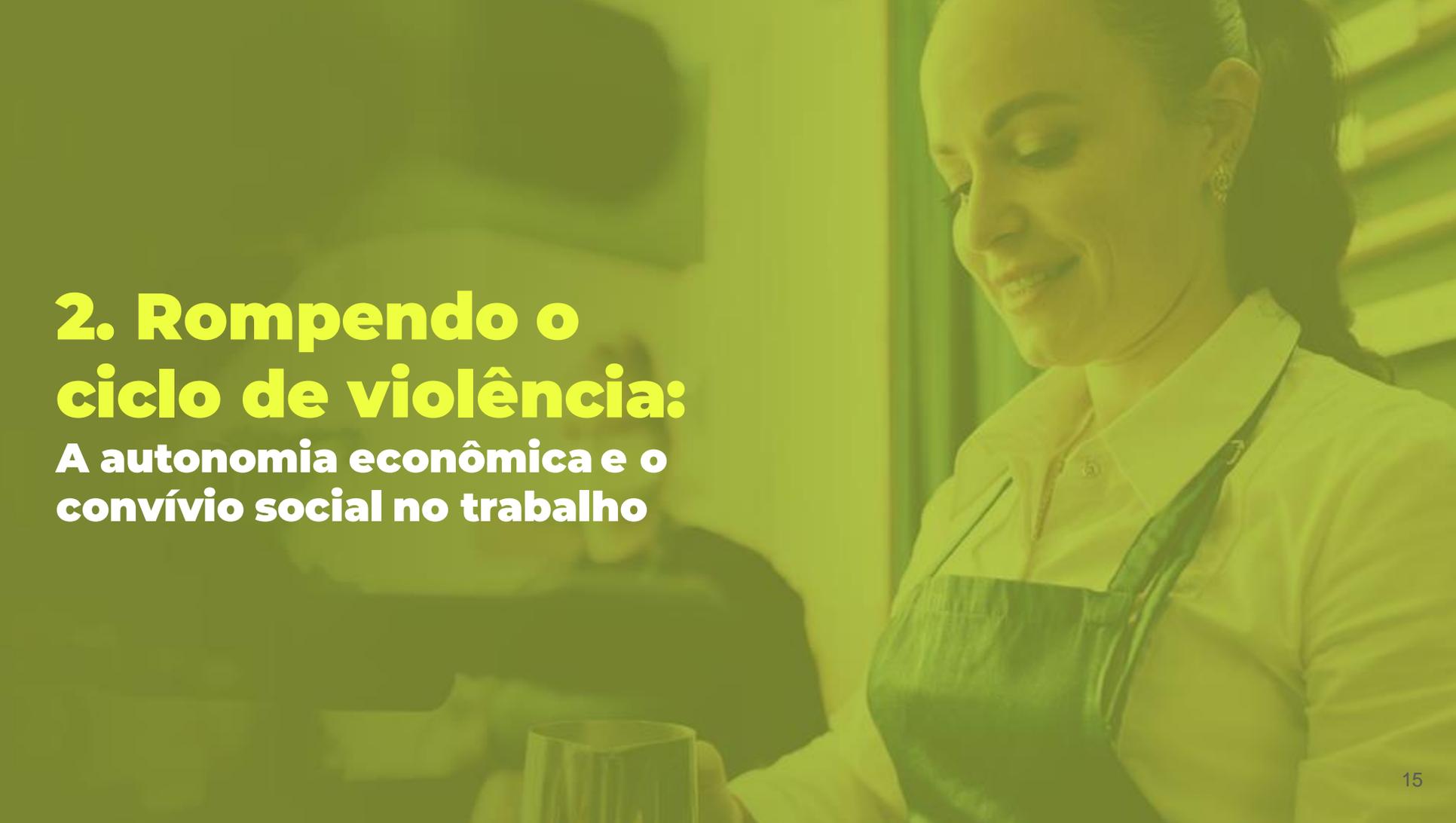
c. A rede de atendimento às mulheres em situação de violência

A rede de atendimento à mulher em situação de violência é composta por Delegacias Especializadas no Atendimento da Mulher (DEAM); Centros de Referência de Atendimento da Mulher (CRAM); Patrulhas ou Rondas Maria da Penha; Juizados Especializados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; Promotorias Públicas Especializadas da Mulher; Defensorias Públicas Especializadas da Mulher; Abrigos; Casas de Acolhimento; serviços com atendimento psicossocial, e serviços de autonomia econômica. Sendo que todos esses serviços podem ser encontrados também nas Casas da Mulher Brasileira (CMB).

A rede conta ainda com o Ligue 180, serviço público gratuito e confidencial, para recebimento de denúncias de violências e prestação de orientações sobre os serviços de atendimento à mulher 24h todos os dias. É possível entrar em contato de qualquer lugar do Brasil ou do exterior. As atendentes informam local de atendimento mais próximo, que poderá ser um Centro de Referência da Mulher, uma Casa da Mulher Brasileira, uma Delegacia Especializada no Atendimento da Mulher, ou, em situação de risco de morte iminente, orienta como acionar a polícia.

Instrumento importante de proteção que pode ser acionado quando a mulher busca a rede é a medida protetiva. Elas são concedidas a partir do depoimento da mulher perante autoridade policial ou da apresentação de suas alegações por escrito para a Justiça e devem vigorar enquanto persistir risco à integridade física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral da mulher ou de seus dependentes.

A medida protetiva pode ser solicitada mesmo que não exista uma investigação aberta, um processo na Justiça ou o registro de um boletim de ocorrência. E esse direito vale para todos os tipos de violência contra a mulher no ambiente familiar, sem considerar a causa ou a motivação das agressões. A mulher não precisa estar acompanhada de um advogado para pedir uma medida protetiva de urgência. Ela pode se dirigir aos serviços especializados para solicitá-la.



2. Rompendo o ciclo de violência:

A autonomia econômica e o convívio social no trabalho

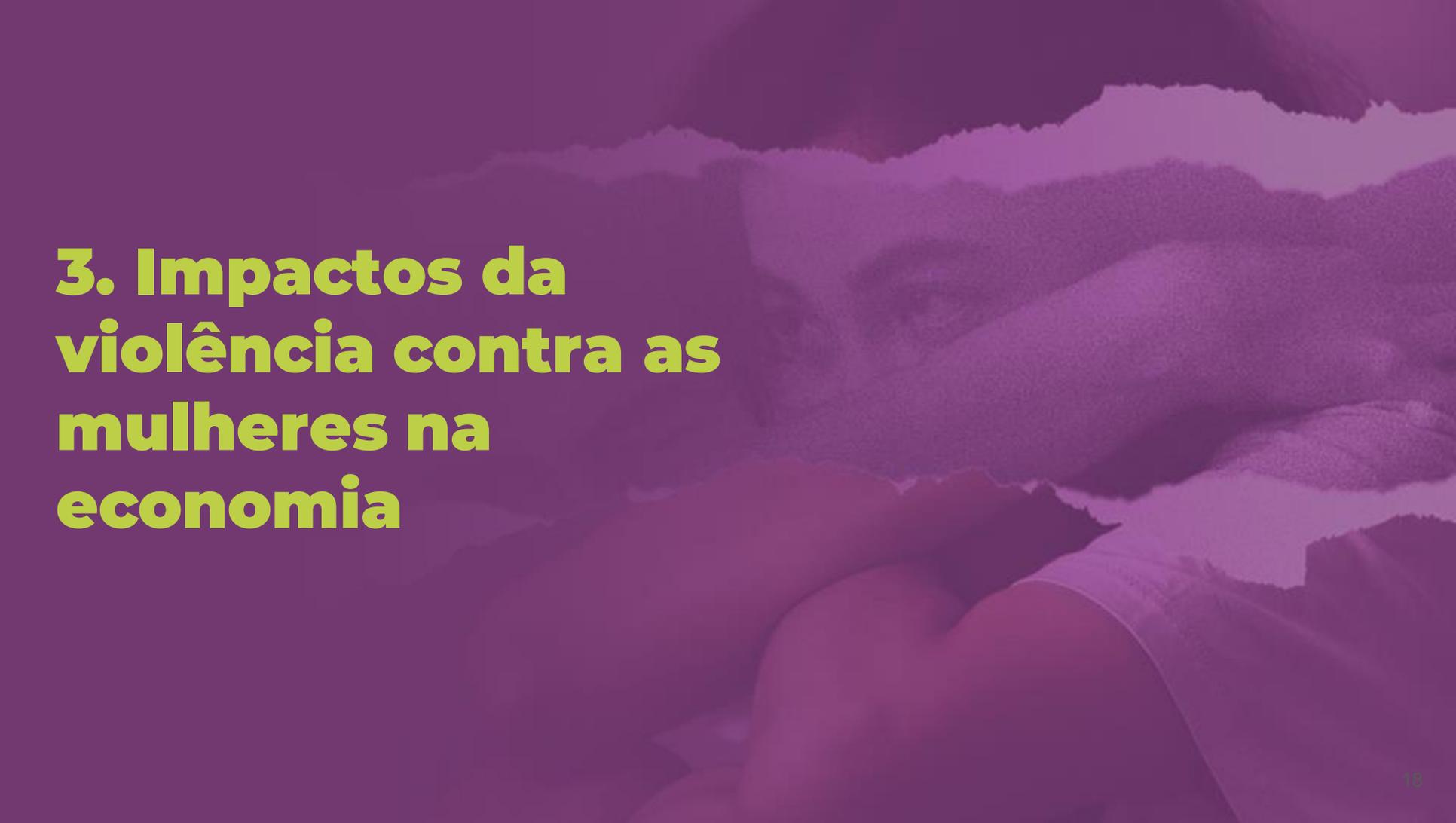
Prevenir e enfrentar a violência contra as mulheres implica em lutar por outro modelo de sociedade mantendo o foco em como a violência se expressa em cada momento histórico como uma relação de poder. Comprendemos que a violência contra as mulheres se sustenta pela sobreposição de poder dos homens sobre as mulheres, sendo uma delas a condição econômica.

Nesta perspectiva, a autonomia econômica ganha relevância como uma das portas para o rompimento com os ciclos de violência. Autonomia econômica, nesse sentido, vai além da independência financeira e geração de renda pela mulher, mas pressupõe também autonomia para realizar escolhas. Além de garantir a própria renda, é preciso que as mulheres tenham liberdade e condições favoráveis para escolher sua profissão, planejar seu futuro, ter tempo para lazer, autocuidado, descanso, socialização e formação. Aqui o conceito de autonomia econômica preserva o significado amplo de autonomia que é a faculdade de governar-se a si mesmo, dirigir-se por sua própria vontade.

Importante ressaltar também que, apesar da dependência financeira ser um fator agravante nas situações em que haja uma relação desigual de poder, não significa que mulheres que não são dependentes financeiramente não sofram violência. Por isso, trabalhar a autonomia requer a articulação de um conjunto de medidas e de áreas, sendo trabalho e renda uma delas.

Essa autonomia passa pela inserção das mulheres no mercado de trabalho, em condições formais e decentes, e também pela superação da divisão sexual do trabalho e de seus impactos perversos sobre as mulheres, que são sobrecarregadas com o trabalho dos cuidados e tarefas domésticas e penalizadas no mercado de trabalho por isso.

Medidas de amparo econômico e garantia de direitos trabalhistas como a Lei nº 14.611/2023, que prevê a igualdade salarial entre mulheres e homens, são estratégias adotadas pelo Estado para reconhecer e promover a autonomia econômica das mulheres, assim como a Lei Maria da Penha, que define medidas integradas para romper o ciclo de violência patrimonial, a regulamentação do trabalho doméstico e sua proteção, e a Política Nacional de Cuidado, para ampliar o atendimento de serviços de cuidados em todo país. Somam-se a essas medidas os programas de geração de renda, qualificação profissional e inserção laboral empreendidos pelos governos federal, estaduais e municipais, e mais recentemente as iniciativas de garantir prioridade de vagas para mulheres em situação de violência nos contratos públicos, como o Decreto nº 11.430/2023.



3. Impactos da violência contra as mulheres na economia

Sabemos que o custo humano da violência contra as mulheres e meninas é incalculável, mas ela também resulta em custos econômicos significativos para o Estado, para as vítimas/sobreviventes e para as comunidades. Os custos são diretos e indiretos, tangíveis e intangíveis. Por exemplo, os custos dos salários das pessoas que trabalham em abrigos são custos tangíveis diretos. Os custos são suportados por todas as pessoas, incluindo as mulheres que sofrem a violência, os perpetradores, o governo e a sociedade em geral.

Segundo pesquisa “Impactos Econômicos da Violência contra a Mulher”, feita pela Gerência de Economia e Finanças Empresariais da Fiemg (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) a violência contra a mulher produz um impacto de R\$ 214,42 bilhões no PIB do Brasil ao longo de 10 anos. De acordo com a pesquisa, a violência contra a mulher provoca o fechamento de 1,96 milhão de postos de trabalho no país, com perda de massa salarial de R\$ 91,44 bilhões e de arrecadação de R\$ 16,44 bilhões em tributos em uma década.

Hoje já existem dados e pesquisas que quantificam os custos econômicos associados à violência e assédio contra mulheres no mundo do trabalho. Em nível global, estima-se que o custo da violência contra mulheres (pública, privada e social) seja de aproximadamente US\$1,5 trilhão (ONU Mulheres, 2016). Em alguns países, a violência contra mulheres representa até 3,7% do produto interno bruto (PIB), mais que o dobro do que a maioria dos governos gasta com educação (Banco Mundial, 2018). As estimativas evidenciam que o alto custo da violência contra mulher no ambiente de trabalho está relacionada com⁵:

⁵Dados retirados Guia “Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work” da ONU Mulheres e OIT (2019).

1. Impacto sobre a saúde psicológica, física e sexual das trabalhadoras, bem como sobre sua dignidade e autoestima;

2. Comprometimento da motivação, do desempenho e do vínculo com o local de trabalho;

3. Aumento nas taxas de absenteísmo e maior rotatividade de colaboradores e colaboradoras;

4. Grave dano e perigo para vítimas e colegas que podem intervir para interromper a violência e o assédio;

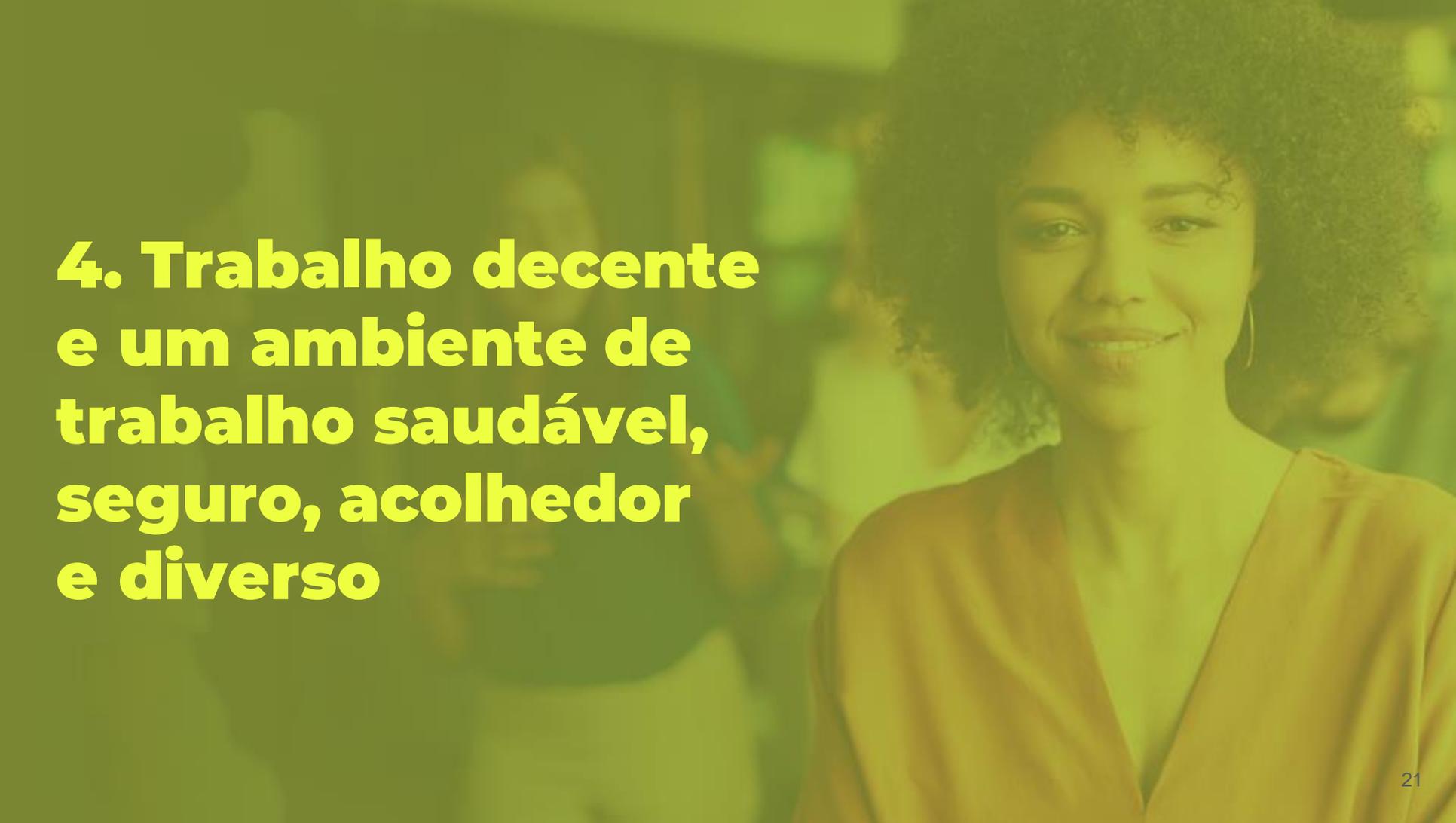
5. Impacto negativo nas relações de trabalho, no desempenho da equipe e na reputação da empresa;

6. Impacto na qualidade dos serviços prestados (por exemplo, ao público);

7. Redução da capacidade das vítimas de realizar efetivamente seu trabalho ou atingir seu potencial total;

8. Prejuízo às chances de progresso de carreira, especialmente se a vítima deixar o emprego sem uma referência;

9. Ramificações além do ambiente de trabalho, incluindo um funcionamento social deficiente e mecanismos prejudiciais de enfrentamento (por exemplo, abuso de álcool/drogas).

A woman with curly hair is smiling and looking towards the camera. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. The text is positioned on the left side of the image.

**4. Trabalho decente
e um ambiente de
trabalho saudável,
seguro, acolhedor
e diverso**

Em um ambiente profissional almejado, a premissa fundamental é a criação de um espaço que promova o respeito, a equidade e a diversidade. Trabalhamos não apenas para alcançar metas organizacionais, mas para construir uma comunidade profissional que seja livre de discriminação e propícia ao desenvolvimento pessoal e profissional de todo corpo laboral.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que repudia qualquer forma de discriminação, incluindo assédio, sexismo, racismo, capacitismo, LGBTfobia, etarismo e outras manifestações de preconceito. Nesse sentido, cada indivíduo é valorizado independentemente de suas características pessoais.

Além de ser um direito de mulheres e homens, investir em um ambiente livre de discriminação, em que cada profissional pode ser quem é ao desempenhar o melhor em suas funções, também favorece os negócios. Por meio de pesquisas anuais realizadas pela empresa Mckinsey (denominada Diversity Matters/Diversidade Importa), empresas com diversidade na alta-liderança tiveram 53% maior retorno sobre o investimento do que as com menor diversidade e têm 14% mais chance de superar a performance de seus concorrentes. Um ambiente diverso também impacta a percepção dos/as funcionárias/os: empresas, na percepção dos/as colaboradores/as, que apostam na diversidade de gênero, têm 93% maior probabilidade de obter um desempenho financeiro superior ao da concorrência, são 22% mais produtivas, 27% mais rentáveis e têm 39% de clientes mais satisfeitos, de acordo com o Cumulative Gallup Workplace Studies (2020).

a. Conceito de trabalho decente

O conceito de trabalho decente, inspirado na Organização Internacional do Trabalho (OIT), vai além de uma remuneração justa. Inclui condições dignas de trabalho, segurança, proteção social e diálogo entre empregadores e trabalhadores. Em um ambiente de trabalho saudável, a busca pelo trabalho decente é uma prioridade constante.

Segundo Pereira, Mendes e Martins (2021)⁶, em um estudo de revisão integrativa da literatura sobre o ambiente de trabalho e servidores públicos, foram identificados alguns fatores responsáveis pela qualidade de vida dos trabalhadores, como por exemplo: remuneração, carga horária, ambiente físico e as oportunidades de desenvolvimento profissional.

Ao promover oportunidades para que todas as pessoas no mundo do trabalho se insiram no processo de produção em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, o trabalho decente torna-se condição fundamental para processos macro estruturantes como a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a transformação social e o desenvolvimento sustentável⁷.

⁶PEREIRA, Leticia; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. v. 11, n. 2, p. 88–102, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/57593>>. Acesso em: 18 jun. 2023.

⁷Disponível em: Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente, 20xx. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2023.

b. Um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação

Em se tratando de discriminações, o **racismo** é o mais falado. De acordo com Almeida (2019)⁸, o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, a qual se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. No Brasil, a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime tipificado na Lei nº 7.716/1989, recentemente qualificado com a inclusão da injúria racial.

Quando se analisa o racismo cometido contra a mulher, há aumentada proporção de rejeição. Segundo dados de pesquisa realizada pelo site *LinkedIn*, nos últimos dois anos (2021-2023), 86% das mulheres entrevistadas, de um universo de 155 participantes, já sofreram racismo no mercado de trabalho; e mais de 90% delas tiveram a saúde mental afetada por essa discriminação.

O **etarismo**, idadeísmo ou ageísmo também são discriminações recorrentes no mundo do trabalho. Os termos são sinônimos, ou seja, práticas discriminatórias em relação à estereótipos, mais comum com os idosos. É um ato criminoso e passivo de pena, conforme estabelecido na Lei nº 10.741/2003. De acordo com o censo de 2022⁹, o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. Mulheres maduras, em especial, são constantemente criticadas pela sua aparência, estilo de vida ou hobbies, gerando constrangimentos e silenciamentos nos ambientes de sociabilidade.

⁸ALMEIDA, S. Racismo Estrutural (Feminismos Plurais) (p.3) São Paulo: Jandaíra; 2019.

⁹Censo 2022. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>>

Nota-se ainda a crescente incidência da **homofobia e transfobia** na sociedade brasileira. Essa discriminação se caracteriza pela hostilidade contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais (LGBTQIA+). Mulheres LGBTQIA+ são estigmatizadas e discriminadas não apenas por serem mulheres, como todas afetadas pelo patriarcalismo da sociedade, mas também pela orientação, sexualidade, identidade de gênero, expressão ou personagem sexual. A expectativa de vida das mulheres travestis e transexuais é de 35 anos de idade, enquanto a dos brasileiros cisgêneros chega a 77 anos de idade. Dados divulgados pela ONG Observatório de Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil revelam que, nos primeiros quatro meses de 2023, foram registrados 80 assassinatos de pessoas LBT, sendo que a população de travestis e mulheres trans representa 62,50% do total de mortes (50 casos).

Outra forma discriminatória é o **capacitismo**. Segundo Andrade (2015)¹⁰, é configurado como uma lógica que lê a pessoa com deficiência como não igual, incapaz e inapta para o trabalho, para cuidar da própria vida e tomar as próprias decisões, enquanto um sujeito autônomo e independente. Nesse sentido, o capacitismo se traduz em toda e qualquer forma de preconceito e discriminação que põe em xeque a capacidade da pessoa, em razão de sua deficiência.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) veda qualquer tipo de restrição ao trabalho e discriminação, assegurando à pessoa com deficiência o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

¹⁰ANDRADE, S. Capacitismo: o que é, onde vive, como se reproduz? As gordas. 2015. Disponível em: <<https://asgordas.wordpress.com/2015/12/03/capacitismo-o-que-e-onde-vive-como-se-reproduz/>>

Segundo o Guia Lilás¹¹, o **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a trabalhadora, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima (Guia Lilás, p. 7).

O mesmo Guia esclarece que o **assédio sexual** é crime e não deve ser tolerado. Está definido no Código Penal (art. 216-A) como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Idem, p. 13).

A Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 190 da OIT), de março de 2019¹², define que:

- o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

¹¹O Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal é um documento publicado pela Controladoria-Geral da União, em março de 2023, e está disponível no link: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/116385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf.

¹²A Convenção (nº190) sobre Violência e Assédio, 2019, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), encontra-se disponível no link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

As mulheres são especialmente suscetíveis a essas violências no ambiente de trabalho, sendo três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. É muito comum relatos de piadas de cunho sexista, tratamento infantilizado das mulheres, insinuações de incompetência ou incapacidade, desconsideração da opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento, contato físico não desejado, convites impertinentes, pressão para participar de “encontros” e saídas, contato físico não solicitado, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços, chantagem para permanência ou promoção no emprego.

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível. Para os trabalhadores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configurado como crime definido no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro. Da mesma forma, também estão previstos os crimes de importunação sexual como, por exemplo, toques libidinosos sem anuência e de registro não autorizado da intimidade sexual.

Além da responsabilidade individual da pessoa que comete assédio ou discriminação, é importante estar atento à responsabilidade da empresa, que permite que tais condutas ocorram nos ambientes de trabalho. As empresas também podem ser penalizadas, seja administrativamente, por meio da atuação da Inspeção do Trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego), seja judicialmente, por ações do Ministério Público do Trabalho, das entidades sindicais ou mesmo de um trabalhador ou grupo de trabalhadores que se sintam prejudicados.

No Brasil, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, os números de assédio sexual não refletem a realidade devido à subnotificação, que, por sua vez, deve-se ao medo de denunciar. De janeiro a junho de 2022, foram recebidas 300 denúncias de assédio sexual, ao passo que de assédio moral foram registradas 3.309¹³.

Mesmo com os avanços legais e a jurisprudência do Superior Tribunal Federal estendendo interpretações legalmente previstas a outras situações de discriminação e violência, as condutas acima continuam presentes nos cotidianos de trabalho e nas relações laborais. Estabelecer e preservar um ambiente livre de violência e discriminação requer de toda a organização o compromisso com a diversidade, a inclusão e a equidade, a adoção de medidas preventivas e corretivas contundentes e um permanente trabalho junto a todo seu corpo laboral.

¹³Dados disponíveis em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/2465-as-empresas-precisam-olhar-para-o-problema-diz-procuradora-do-mpt-sobre-assedio-sexual-no-trabalho>.

c. Boas práticas e referências em ações de equidade, inclusão e sensibilização

Para orientar as empresas a alcançarem esse ambiente mais diverso e livre de discriminação, foram criados os Princípios de Empoderamento das Mulheres como uma estratégia para responder à demanda das empresas em criar um local de trabalho onde a geração de valor para o negócio seja proveniente das diferenças e da potencialização da riqueza de talentos, ideias e perspectivas.

Os Princípios – uma iniciativa da ONU Mulheres em parceria com o Pacto Global das Nações Unidas –, lançados em 2010, são um conjunto de diretrizes para empresas promoverem a igualdade de gênero e capacitarem as mulheres no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade.

Os Princípios abordam áreas como liderança corporativa, igualdade salarial, políticas contra assédio, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, educação e capacitação, entre outras. Ao adotar esses princípios, as empresas se comprometem a promover práticas empresariais que contribuam para o avanço da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

O Princípio 2 dedica-se especialmente ao tema da não discriminação, incentivando diversas práticas que incluem e vão além das políticas contra assédio. Como por exemplo, incentiva-se que as empresas revisem com perspectiva de gênero todas as suas políticas internas para garantir que, na prática, as mulheres consigam acessar seus benefícios, inclusive daquelas políticas que não tratam do tema de gênero diretamente. Políticas de licença parental e maternidade, por exemplo, já trazem a perspectiva de gênero, mas pouco incentivo é dado para que passem a ser observadas com a mesma preocupação políticas salariais e de progressão de carreira.

Pagar igual remuneração, incluindo benefícios e bônus, por trabalho de igual valor e garantir, no mínimo, um salário digno para todas as mulheres e homens colaboradores é também uma estratégia para uma empresa livre de discriminação. Hoje, mulheres no ambiente corporativo ainda ganham 23% a menos que os homens para desempenhar trabalhos de igual valor. Isso é uma prática discriminatória que se acentua ainda mais se considerarmos a perspectiva racial. Além disso, arranjos de trabalho flexíveis, oportunidades de licença e reingresso em cargos de remuneração e status equivalentes impactam diretamente as mulheres, pois muitas ainda são demitidas ou prejudicadas em sua carreira quando engravidam ou quando retornam ao trabalho pós-licença.

Este aspecto também se reflete em relação ao acesso de mulheres e homens a cuidados infantis e dependentes por meio de serviços, recursos e informações: incentivar maiores licenças parentais dos homens do que os 05 dias previstos em lei e contemplar pais de famílias em suas mais variadas composições, além de fortalecer o vínculo entre os filhos e os pais, contribui para ganho de desempenho dos profissionais homens.

Além disso, compõe um aspecto de um espaço de trabalho livre de discriminação garantir oportunidades iguais para mulheres de diversas origens para liderar em atribuições importantes e grupos de trabalho, fortalecendo estratégias de ascensão e desenvolvimento para pessoas em sua diversidade – como pessoas LGBTQIAP+, pessoas com deficiências, pessoas de contexto socioeconômico diverso, etc.

No que tange a políticas relacionadas especificamente ao combate e prevenção à violência e ao assédio, a empresa primeiro precisa reconhecer o direito de todos seus colaboradores e colaboradoras a trabalhar em um ambiente livre de violência e assédio, garantindo acesso a recursos e apoio para vítimas, com sanções apropriadas para seus/suas agressores/as. Isso pode se traduzir na adoção e implementação de uma estratégia abrangente de prevenção de violência e assédio¹⁴ que contemple os seguintes pontos:

¹⁴Guia para estruturação de políticas contra assédio, da plataforma Princípios de Empoderamento das Mulheres, que visa proteger trabalhadores e trabalhadoras em formas não convencionais de emprego contra violência e assédio, incluindo assédio sexual. Pode ser acessado em: https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPs%20BROCHURE_PORTUGUESE.pdf.

1. Compreensão das desigualdades de gênero, discriminações e normas sociais que sustentam a violência e o assédio

Internamente, as empresas podem consultar as trabalhadoras, dando prioridade a ações que promovam uma cultura de trabalho positiva, a partir da escuta de suas experiências, ideias e sugestões; fornecer recursos adequados para capacitar os gestores a desempenhar um papel ativo na conscientização e em agir diante de sinais de violência e assédio contra as mulheres; realizar uma pesquisa climática anual confidencial e anônima, para ajudar a identificar questões-chave no ambiente de trabalho, incluindo o quão seguras as trabalhadoras se sentem no local de trabalho, se se sentem confiantes para apresentar uma queixa e se acreditam que seriam ouvidas.

2. Atividades de prevenção transformadoras no local de trabalho

Revisão de políticas inadequadas no local de trabalho que podem aumentar a exposição das trabalhadoras a violência e assédio, afetando sua segurança e saúde ocupacional. Por exemplo, turnos noturnos em áreas isoladas podem expor as trabalhadoras a situações de vulnerabilidade durante as viagens de ida e volta ao trabalho. Para isso, uma boa prática pode ser o estabelecimento de comissões conjuntas de segurança e saúde ocupacional no local de trabalho, garantindo uma perspectiva de gênero, que permita abordar situações que tornam as mulheres inseguras, e desempenhando um papel proativo na educação e prevenção. Além disso, existem riscos de situações de violência – como empresas com força de trabalho homogênea, jovem, com disparidades significativas de poder, com locais de trabalho isolados e/ou onde o consumo de álcool é tolerado ou incentivado – que, se endereçados, melhoram o ambiente laboral.

3. Políticas, procedimentos e práticas eficazes de recursos humanos

Como já mencionado, é necessário que as políticas da empresa definam claramente os procedimentos para apresentação e tratamento de queixas, incluam um papel para representantes dos trabalhadores e prevejam treinamento e sensibilização sobre a política, incluindo sua implementação. É crucial ir além da mera conformidade com a lei (com o objetivo apenas de evitar litígios) para garantir que as políticas e procedimentos promovam mudanças reais na cultura organizacional. Também é fundamental aumentar a transparência e a responsabilidade, a fim de incentivar relatórios e implementar sistemas justos para o tratamento de reclamações.

4. Procedimentos eficazes para reclamações

A presença de procedimentos de reclamação eficazes e sensíveis ao gênero tranquiliza as vítimas e testemunhas de que serão tomadas ações apropriadas e incentiva a denúncia. Nesse sentido, os sindicatos podem desempenhar um papel significativo ao ajudar a projetar e apoiar procedimentos internos de reclamação. Por exemplo, quando representantes sindicais demonstram uma atitude séria e solidária em relação aos denunciantes e testemunhas, isso pode construir confiança entre os trabalhadores. Além disso, os sindicatos podem cooperar com o empregador para garantir um processo justo de reclamação e resolução de disputas tanto para vítimas quanto para supostos agressores.

5. Recursos e apoio para vítimas

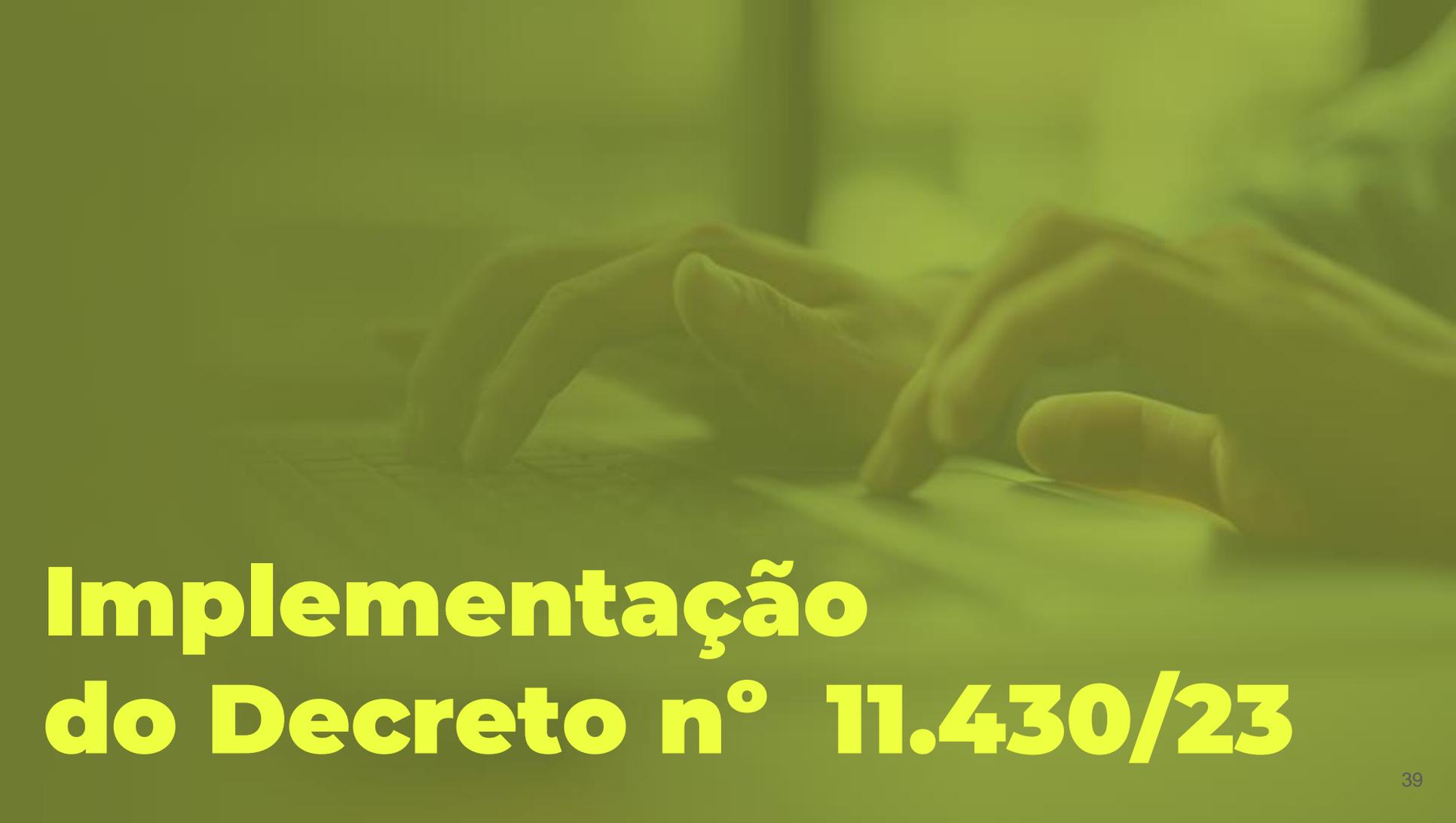
Várias medidas eficazes para mulheres que enfrentam violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo aconselhamento, licença remunerada ou não remunerada, medidas para apoiar sua reintegração ao trabalho, além de fornecer compensação financeira. Em alguns países incentiva-se a nomeação de "pessoas de confiança" no local de trabalho, que garantem apoio confidencial às vítimas de violência, desempenhando frequentemente um papel crucial na prevenção.

6. Responsabilização do agressor

Sanções, incluindo advertências verbais ou por escrito, demissão, mediação, orientação, aconselhamento ou supervisão contínua são estratégias importantes relativas ao agressor. Dependendo da gravidade do ato, uma advertência ou um pedido de desculpas direto pode ser apropriado. A ação disciplinar deve ser proporcional ao comportamento em questão e consistente com casos anteriores. Quando isso falta, os trabalhadores podem ver um procedimento de reclamação como inadequado, ou pode criar um senso de impunidade, afetando a confiança dos trabalhadores e futuras denúncias.

7. Conscientização

Realização de treinamentos e campanhas e a disseminação de informações e orientações sobre tema são essenciais ao processo de conscientização do corpo funcional em todos os níveis e de mudança da cultura organizacional.



Implementação do Decreto n° 11.430/23



1. Visão geral

A Lei nº 14.133, de 2021, nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, trouxe inovações importantes que não só contribuem para a maior transparência e controle, a racionalização processual, a profissionalização dos recursos e economicidade, como oportunizam o uso do poder de compra do Estado para a indução de transformações econômicas, ambientais e sociais.

As contratações públicas representaram entre 9% e 14% do Produto Interno Bruto (PIB) do país entre 2003 e 2020. Isso lhes confere um altíssimo potencial de impacto sobre a economia e o desenvolvimento do país. As compras governamentais são instrumentos importantes para induzir a atividade econômica, a geração de empregos, a evolução científico-tecnológica, a proteção ambiental, o desenvolvimento regional e local, a inclusão social e o fortalecimento de cadeias produtivas mais justas. A demanda estatal também é uma alavanca para direcionar a inovação e o investimentos para a resolução de problemas sociais e ambientais e potencializar políticas públicas.

Alguns exemplos de sucesso no Brasil são o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) – que garante demanda de alimentos da agricultura familiar ao mesmo tempo em que promove a alimentação saudável em escolas públicas e por pessoas atendidas pela rede socioassistencial – e os programas que compõem a Estratégia Nacional para o Desenvolvimento do Complexo Econômico-Industrial da Saúde.

A nova Lei posicionou o desenvolvimento nacional sustentável como princípio e objetivo dos processos licitatórios e da gestão das compras e contratações. Assim, podemos afirmar que todas as compras e contratações públicas hoje precisam ser sustentáveis ambientalmente, socialmente e economicamente. A sustentabilidade aqui se refere à garantia do bem-estar desta e das próximas gerações, o uso e convívio adequado com o meio-ambiente, a responsabilização coletiva pelas desigualdades sociais e o incentivo a uma atividade econômica inovadora, justa e que beneficie a todas as pessoas.

Dentre as proposições do novo marco legal para a indução de processos de transformação social, ela foi explícita no incentivo a ações afirmativas voltadas à redução das desigualdades de raça e gênero e à inclusão produtiva de determinados grupos sociais, in verbis:

Lei nº 14.133/21

“Art. 25. O edital deverá conter o objeto da licitação e as regras relativas à convocação, ao julgamento, à habilitação, aos recursos e às penalidades da licitação, à fiscalização e à gestão do contrato, à entrega do objeto e às condições de pagamento.

...

§ 9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - **mulheres vítimas de violência doméstica;**

II - oriundos ou egressos do sistema prisional.

Art. 60. Em caso de empate entre duas ou mais propostas, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, nesta ordem:

...

III - desenvolvimento pelo licitante de **ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho**, conforme regulamento;

...”

O dispositivo transcrito possibilita a conexão da Lei com um dos mais graves problemas sociais que nossa sociedade enfrenta e um dos mais complexos de serem superados. Nesse ponto, a nova Lei de Licitações demanda da máquina estatal uma contribuição direta com os propósitos da Lei Maria da Penha, que trata do combate à violência contra as mulheres.

No âmbito federal, o dispositivo foi regulamentado pelo Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023. Sua implementação tem sido conduzida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e pelo Ministério das Mulheres, em parcerias com governos estaduais, por intermédio de seus organismos de políticas para as mulheres e redes de proteção à mulher, essenciais para a identificação e o encaminhamento das mulheres para a política. A iniciativa proposta tem como objetivos:

- I. Desenvolver as ações necessárias para assegurar o atendimento do percentual mínimo de vagas de 8% (oito por cento), nas contratações públicas de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;
 - a. O percentual aplica-se a contratos com quantitativo mínimo de 25 (vinte e cinco) colaboradores/as;
 - b. A empresa contratada deverá efetivar a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar por meio de processo seletivo;
 - c. O percentual mínimo deverá ser mantido durante toda a execução contratual;

- d. Incluem-se no percentual de vagas as mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 11.340, de 2006;
 - e. As vagas deverão ser destinadas **prioritariamente** a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE);
 - f. Não se caracterizará descumprimento do emprego do percentual mínimo a indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual.
- II. Fortalecer a política de enfrentamento à violência contra as mulheres, buscando garantir a inserção e permanência das mulheres em situação de violência doméstica e familiar no mercado de trabalho e, assim, promover sua autonomia econômica;
 - III. Estimular os órgãos e entidades contratantes e as empresas contratadas a desenvolverem ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e a proverem adequada atenção às mulheres para o fortalecimento de sua autonomia e a ruptura de ciclos de violência.



2. Atores institucionais: papéis e responsabilidades

Comuns

- Executar as ações necessárias ao alcance dos objetivos da política, de forma coordenada e colaborativa, dentro de suas competências regulamentares;
- Apresentar, um ao outro, os dados e as informações necessárias à melhor consecução e fiscalização da política;
- Desenvolver ações de comunicação e sensibilização voltadas para a implementação da política;
- Manter a confidencialidade sobre os dados e as informações sigilosas, eventualmente compartilhadas na vigência da política, sendo vedada a sua comunicação a terceiros, seja direta ou indiretamente;
- Não utilizar as informações, dados e/ou base de dados a que se tenha acesso em função desta política para fins distintos ao cumprimento de seu objeto, ressalvado o cumprimento de ordens ou requisições de órgãos de controle, de decisões judiciais ou de outras obrigações legais.

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

- Celebrar parceria com os estados da Federação para implementação da política.
- Gerenciar e acompanhar, em conjunto com o MM e os organismos de políticas para as mulheres, a execução da política;
- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;
- Fazer constar nos modelos de editais de licitação, de avisos de contratação direta e de contratos cláusula que estipule percentual mínimo de 8% das vagas para a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Realizar levantamento prévio, quando possível, das contratações previstas para o ano, com informações sobre quantitativo e perfis das vagas, para o planejamento dos organismos de políticas para as mulheres;
- Comunicar as Unidades Setoriais do Sistema de Administração de Serviços Gerais (USASG) dos órgãos e das entidades nos estados sobre as parcerias celebradas, marco para a adequação dos editais de licitação e avisos de contratação;
- Avaliar, em conjunto com o MM, a implementação da política, a partir dos relatórios parciais e finais das parcerias celebradas com os estados.

Ministério das Mulheres

- Celebrar parceria com os estados da Federação para implementação da política;
- Gerenciar e acompanhar, em conjunto com o MGI e os organismos de políticas para as mulheres, a execução da política;
- Articular e coordenar ações com os organismos de políticas para as mulheres, as redes de proteção às mulheres e outras redes de proteção aos direitos humanos;
- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;
- Comunicar aos órgãos e às entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional nos estados sobre o Ligue 180 e a rede de proteção, além de cursos e iniciativas que apoiem atenção especializada às mulheres;
- Propor protocolos, modelos e instrumentos aos organismos de políticas para mulheres e apoiar a integração de fontes de informação;
- Avaliar, em conjunto com o MGI, a implementação da política, a partir dos relatórios parciais e finais das parcerias celebradas com os estados.

Organismo de políticas para as mulheres

- Celebrar parceria com a União para implementação da política;
- Gerenciar e acompanhar, em conjunto com o MM e o MGI, a execução da política;
- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;
- Articular políticas, ações e informações para acolhimento, qualificação técnica, apoio psicossocial e acompanhamento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, por meio da rede de atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Manter ou articular banco de dados atualizado com cadastro das mulheres atendidas pela rede com informações sobre interesses profissionais e suas qualificações;
- Manter comunicação com as empresas e os órgãos ou entidades contratantes na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- Disponibilizar ao órgão ou à entidade contratante e à empresa contratada informações sobre o funcionamento da rede de proteção à mulher, os serviços de acolhimento e promoção da autonomia e as oportunidades de capacitação profissional e de outras naturezas que corroborem para a o fortalecimento de sua autonomia e à ruptura do ciclo de violência;

Organismo de políticas para as mulheres

- Identificar riscos à segurança ou indicativos de ocorrência de novos atos de violência a que a mulher tenha sido submetida, assim como situações de assédio e discriminação vivenciadas no ambiente de trabalho;
- Compartilhar com a empresa contratada e/ou o órgão ou entidade contratante informações sobre possíveis providências que venham a ser necessárias para a assistência a filhos ou familiares dependentes em hipóteses em que a mulher se veja impossibilitada de assistir-lhes em razão de risco, ameaça ou violência consumada,

Empresas contratadas

- Cumprir com percentual mínimo previsto no Decreto nº 11.430/2023;
- Manter comunicação com os organismos de políticas para as mulheres na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- Incentivada a desenvolver ações de equidade no ambiente de trabalho e proporcionar espaço de escuta e acolhimento para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Fornecer informações recebidas pelo organismo de políticas para as mulheres e pelo órgão ou entidade contratante às mulheres contratadas e facilitar, na medida do possível, seu acesso a serviços e capacitações;
- Informar as mulheres contratadas sobre os canais e mecanismos internos para denúncia e acolhimento em situações de risco, ameaça, discriminação e assédio, ameaça.

Órgãos e entidades da Administração Pública Federal contratantes

- Fiscalizar cumprimento do percentual mínimo pelas empresas contratadas por meio de declaração emitida pelo organismo de políticas para as mulheres;
- Manter comunicação com os organismos de políticas para as mulheres na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- Mediar o tratamento de incidentes e de situações de risco à segurança da mulher, assédio e discriminação identificados pelo organismo de políticas para as mulheres ou pela empresa;
- Incentivada a desenvolver ações de equidade no ambiente de trabalho e proporcionar espaço de escuta e acolhimento para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar.
- Prestar, sempre que requisitada, informações complementares ao MGI e ao MM.

3. Orientações e pontos de atenção

a. Sigilo e preservação da mulher em situação de violência

A identidade das trabalhadoras contratadas e a condição de pessoa em situação de violência doméstica e familiar serão mantidas em sigilo pelas partes envolvidas na implementação. O sigilo não se aplicará às pessoas que se relacionarem diretamente com a mulher contratada e que exerçam funções de chefia, supervisão ou representação, em condição de preposto(a), a fim de que sejam habilitadas a identificarem ameaças e sinais de violência e a prestar orientação e assistência imediata mediante interação com a rede de atendimento à mulher, quando necessário. Essas pessoas ficam obrigadas a preservar o sigilo das informações obtidas em razão da função e a inaplicabilidade do sigilo demandará anuência específica da mulher contratada.

Em 2021, a Comissão de Segurança Pública da Câmara dos Deputados aprovou o PL 3333/20 que versa sobre o sigilo para as informações constantes nos boletins de ocorrência nos casos de denúncia de violência doméstica, inclusive em relação à identidade da vítima ou demais denunciantes. O projeto inclui a medida na Lei Maria da Penha ([Lei 11.340/06](#)) e prevê que o sigilo deverá alcançar também os Processos Judiciais Digitais (Projudis). A ideia é impossibilitar o acesso do agressor aos boletins de ocorrência feitos nas delegacias ou aos autos do processo. Além das questões judiciais, o sigilo também visa proteger a privacidade e a segurança da mulher em situação de violência, dos seus filhos e família.

Outra questão fundamental do sigilo é a confiança depositada pela mulher ao compartilhar sua situação. Honrar o sigilo no trabalho da mulher é uma forma de garantir que essa mulher se sinta segura e apoiada, além de ser uma obrigação ética de todas as pessoas envolvidas que pode reverberar e ajudar outras mulheres a procurarem ajuda.

b. Acolhimento, escuta e proteção

O MGI, o MM e os organismos de políticas para as mulheres atuarão de forma coordenada com as empresas contratadas e com os órgãos ou entidades contratantes para o fornecimento de **informações e oportunidades de capacitação às pessoas responsáveis quer na empresa contratada, quer no órgão ou na entidade contratante, visando estabelecer mecanismos institucionais de ação para lidarem com eventuais situações de risco, discriminação, assédio, ameaça ou violência consumada contra a mulher contratada**, bem como para auxiliá-las na superação dos traumas ou a se integrem em iniciativas de solidariedade ou mútuo apoio em seu local de trabalho.

Um aspecto importante a ser trabalhado pelas empresas e pelos órgãos e entidades que serão parte desta iniciativa é a segurança psicológica. As colaboradoras devem se sentir seguras para expressarem suas opiniões, ideias e preocupações sem medo de retaliação. Um ambiente onde o aprendizado é encorajado, promovendo o desenvolvimento profissional e pessoal de cada membro.

No contexto do trabalho, a segurança psicológica vai além da ausência de riscos físicos e se torna uma dimensão crucial da saúde ocupacional. O psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, pioneiro na "psicodinâmica do trabalho", destaca a importância de compreender os aspectos psicológicos do ambiente laboral para promover uma relação saudável entre o trabalhador e o trabalho.

Segundo Dejours, a segurança psicológica está associada à capacidade do trabalhador de expressar suas emoções, opiniões e dúvidas no ambiente de trabalho sem receio de represálias. Trata-se da garantia de que a voz do(a) colaborador(a) será ouvida e respeitada, contribuindo para um ambiente mais humano e colaborativo.

No enfrentamento à violência contra a mulher no contexto laboral, a segurança psicológica desempenha um papel fundamental. Mulheres vítimas de violência muitas vezes enfrentam não apenas desafios físicos, mas também traumas psicológicos que podem afetar seu desempenho no trabalho. Criar um ambiente seguro psicologicamente é crucial para que elas se sintam apoiadas e empoderadas. Dejours ressalta que a organização do trabalho pode influenciar diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

No caso das mulheres vítimas de violência, a psicodinâmica do trabalho destaca a importância de estruturas organizacionais que promovam o apoio mútuo entre colegas, a sensibilização para questões de gênero e a implementação de medidas que garantam a segurança psicológica. Ao incorporar os princípios da psicodinâmica do trabalho no enfrentamento à violência contra a mulher no ambiente laboral, as organizações podem adotar abordagens mais holísticas. Isso inclui a implementação de políticas de prevenção, canais de denúncia seguros e programas de apoio psicológico, promovendo um ambiente onde as mulheres se sintam protegidas e respeitadas.

A segurança psicológica, à luz da psicodinâmica do trabalho, destaca-se como uma ferramenta essencial no enfrentamento à violência contra a mulher no mundo laboral. Criar um ambiente onde as mulheres se sintam psicologicamente seguras não apenas fortalece o bem-estar individual, mas contribui para a construção de organizações mais humanas e comprometidas com a equidade de gênero.

O guia da ONU Mulheres e OIT (2019)¹¹ previamente mencionado recomenda práticas e medidas que podem ser adotadas pelas empresas e órgãos públicos com mulheres em situação de violência em seu quadro laboral de forma a contribuir com a segurança e a permanências dessas trabalhadoras:

1. Estabelecer medidas específicas de segurança no local de trabalho para lidar com a violência doméstica, como planejamento de segurança para prevenir agressões, assédio ou perseguição no local de trabalho, e medidas para lidar com ligações e e-mails hostis.

2. Treinar representantes do local de trabalho, representantes de saúde e segurança, gestores e colegas para identificar os sinais de alerta da violência doméstica e facilitar encaminhamentos para serviços de apoio especializados.

¹¹Guia “Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work” da ONU Mulheres e OIT (2019).

3. Intervir o mais cedo possível, antes que a violência se intensifique e as vítimas sintam que a única opção para resolver a situação é sair do trabalho.

4. Oferecer licença flexível (remunerada ou não) ou horários de trabalho flexíveis para permitir que as vítimas participem de compromissos judiciais, dos atendimentos pelos serviços de apoio especializados ou procurem moradia segura para as crianças.

5. Garantir proteção contra demissão durante um determinado período, para garantir que as vítimas possam manter sua fonte de renda ao deixar uma situação violenta.

6. Designar pessoas de contato confiáveis e treinadas no local de trabalho, para permitir que as vítimas divulguem sua situação de forma confidencial e busquem ajuda quando necessário

7. Oferecer apoio psicológico e prático para as vítimas, incluindo acesso a aconselhamento e discussões confidenciais e sem julgamentos com uma pessoa confiável no local de trabalho.

8. Oferecer informações sobre serviços especializados e encaminhamento para os mesmos.

9. Fornecer apoio financeiro, como adiantamento de salários ou suporte financeiro para mudança de residência.

c. Canais de denúncia institucionalizados e o papel das Ouvidorias

A permanência das mulheres contratadas no âmbito da iniciativa dependerá do engajamento, da comunicação entre as partes envolvidas e de intervenções conjuntas, quando necessário. As mulheres terão, assim, uma rede ampla de apoio e poderão recorrer a diferentes agentes dessa rede para compartilhar dificuldades, inseguranças e ameaças. As ouvidorias públicas dos órgãos e entidades federais, nos quais as mulheres serão alocadas, se somarão a essa rede.

A Ouvidoria é a porta de entrada de denúncias e comunicação de irregularidade e, portanto, deve ser um canal idôneo para assegurar a efetividade do “valor Integridade” do órgão. O estabelecimento legal da Ouvidoria como canal único de recebimento de denúncias fortalece sua atuação institucional no processo de interlocução, tanto com a população, quanto com as áreas técnicas da organização. A partir das manifestações recebidas a Ouvidoria pode identificar riscos à integridade, propor mudanças e apontar situações irregulares que deverão ser apuradas pelas unidades competentes. Por princípio, a Ouvidoria deve adotar, desde o recebimento da denúncia, medidas necessárias à salvaguarda da identidade do(a) denunciante e à proteção das informações recebidas.

É importante refletirmos também sobre o papel da Ouvidoria na valorização das pessoas e na conciliação e mediação em conflitos, e principalmente como indutor de ambiente de trabalho saudável. Agindo como uma mediadora natural, a Ouvidoria possibilita um diálogo pacífico em busca de uma solução satisfatória para o conflito, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e prevenção de conflitos e violações.

Particularmente no enfrentamento à violência contra as mulheres, a Ouvidoria busca estabelecer um espaço seguro para diálogos estruturados, orientados à busca conjunta de soluções viáveis. Atuando como um canal de escuta ativa, acolhimento e apoio às trabalhadoras, especialmente em casos de assédio moral ou sexual, discriminação e violência psicológica, a Ouvidoria garante a confidencialidade e imparcialidade no processo de recebimento e tratamento de manifestações, oferecendo um ambiente seguro para que as trabalhadoras expressem suas preocupações e busquem ajuda necessária.

Por fim, a Ouvidoria também pode contribuir para a valorização do trabalho ao promover a cultura da responsabilidade social e institucional. Ao receber e encaminhar manifestações relacionadas aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão, a Ouvidoria estimula as organizações a adotarem práticas mais éticas e responsáveis, contribuindo para a construção de um mundo do trabalho mais justo, seguro, acolhedor, diverso e equitativo, sobretudo para as mulheres em situação de vulnerabilidade.



4. Fluxo de implementação

Contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar

MGI

Formalização de parceria com o organismo de políticas para as mulheres

Comunicar, via ofício circular, os órgãos e entidades públicas federais na localidade sobre a celebração do acordo e como contatar o organismo de políticas para as mulheres

Órgão ou entidade contratante

Informar antecipadamente ao organismo de políticas para as mulheres previsão de contratação

Iniciar processo licitatório, conforme demanda e conveniência, utilizando modelos disponibilizados pela AGU

Empresa contratada

Organismo de políticas para as mulheres

Ingresso da mulher na rede de atendimento

Cadastrar ou articular junto aos serviços da rede o cadastramento da mulher em banco de dados

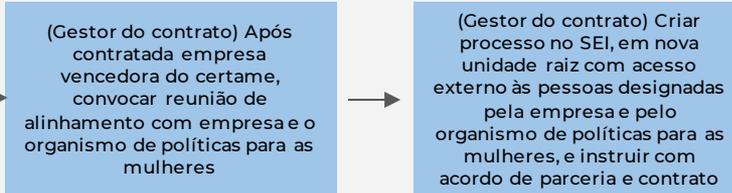
Direcionar ações de capacitação e qualificação profissional para os perfis informados

Constará no cadastro informações sobre qualificações profissionais

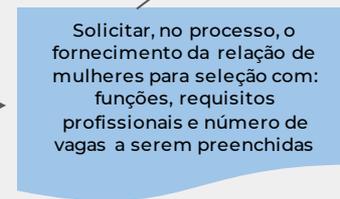
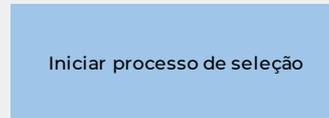
Contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar

MGI

Órgão ou entidade contratante



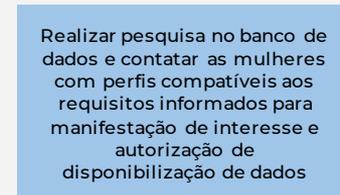
Empresa contratada



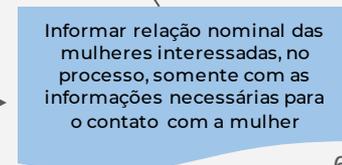
Documento modelo "Solicitação de fornecimento de relação"



Organismo de políticas para as mulheres

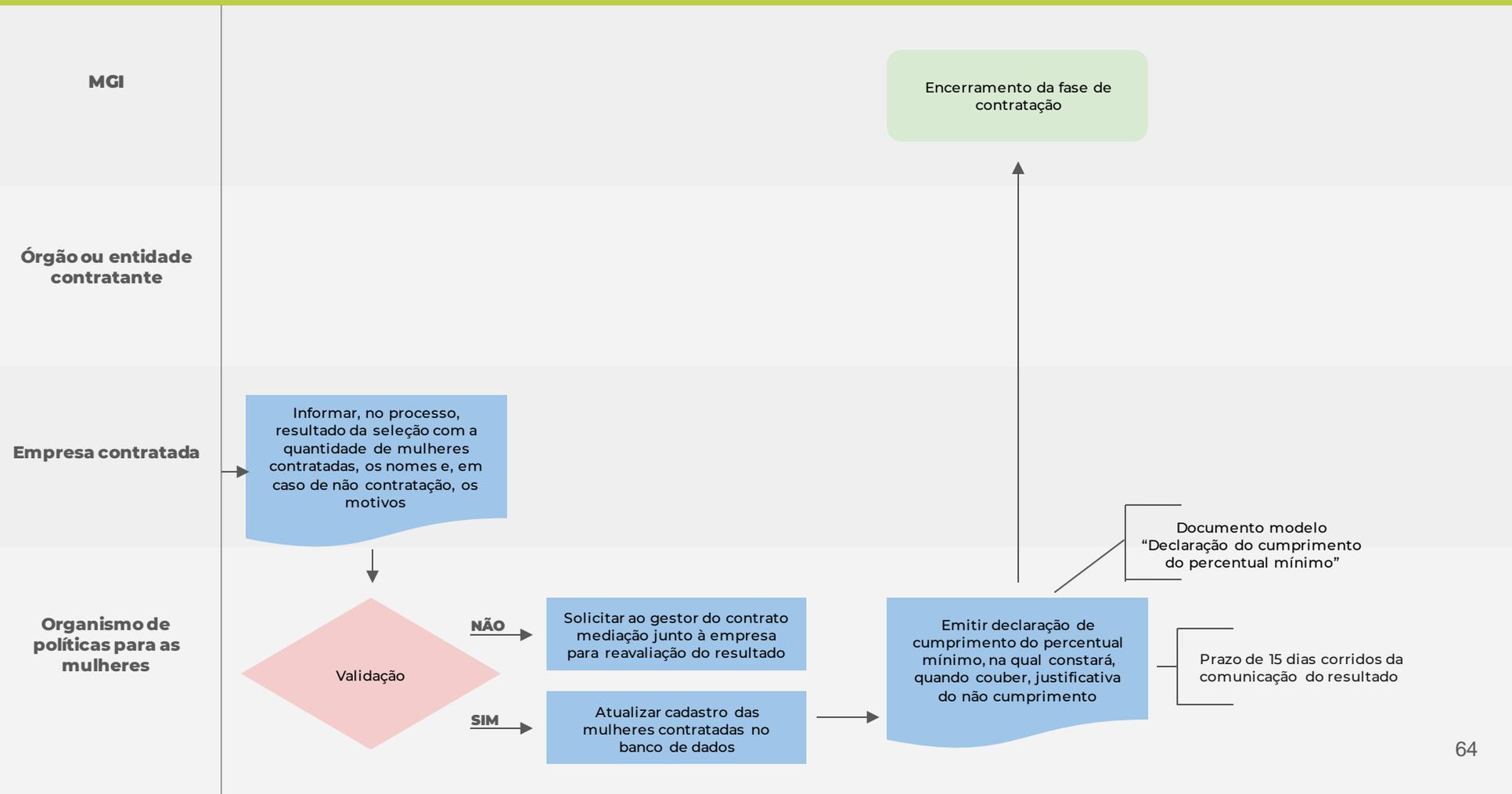


Documento modelo "Relação nominal"



Prazo de 5 dias corridos da comunicação da empresa

Contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar



Acompanhamento da permanência das mulheres contratadas

Órgão ou entidade contratante

Apontamento pela unidade de alocação da mulher contratada (reclamação, devolução, incidente etc.)

(Gestor do contrato)
Verificar se colaboradora ocupa vaga reservada e avaliar medidas e alternativas com a unidade de alocação (mantido sigilo), a empresa e, se pertinente, o organismo de políticas para mulheres

Empresa contratada

Demissão ou desligamento da colaboradora

Reiniciar processo de contratação a partir da preparação de nova solicitação

Semestralmente, até o término do contrato, ou a cada reinício de processo de contratação

Organismo de políticas para as mulheres

Apontamento pelo serviço especializado responsável pelo atendimento da mulher (denúncia, riscos etc.)

Informar a empresa e o gestor do contrato para discussão conjunta e adoção de medidas

Emitir declaração de cumprimento do percentual mínimo para efeito de fiscalização pelo gestor do contrato

Sempre que necessário, até término do contrato

Término do contrato

Monitoramento e avaliação

O MGI e o MM aferirão, em conjunto com os organismos de políticas para as mulheres parceiros, os benefícios e alcance do interesse público obtidos em decorrência da implementação da política, no âmbito das parcerias celebradas, mediante a elaboração de relatórios conjuntos de execução de atividades relativas à parceria, discriminando as ações empreendidas e os objetivos alcançados. Para a elaboração dos referidos relatórios, é essencial que as informações que constam do fluxo de execução e informações complementares que se façam necessárias sejam comunicadas nos prazos e nas formas definidas.

5. Anexos

Documentos modelos

Anexo I – Solicitação de fornecimento de relação de mulheres para processo de seleção

1. INFORMAÇÕES CONTRATUAIS

- 1.1. Órgão/entidade de administração: <<órgão/entidade>>
- 1.2. Unidade contratante: <número da UASG >
- 1.3. Núm. Contrato: < número do contrato administrativo>
- 1.4. Empresa contratada: XXX
- 1.5. Vigência do contrato: de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, XX anos.
- 1.6. Quantidade total de postos de trabalho: XXX

2. DESCRIÇÃO DO POSTO DISPONÍVEL

- 2.1. Tipo de posto: XXXX
- 2.2. Quantidade de postos disponíveis para mulheres em situação de violência doméstica e familiar: <informar a quantidade >
- 2.3. Exigência: <formação mínima, especialização etc.>
- 2.4. Perfil: <habilidades, conhecimentos, domínios etc.>

Anexo I – Solicitação de fornecimento de relação de mulheres para processo de seleção

3. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES QUE DEVERÃO SER REALIZADAS

(Exemplo:

Compete ao assistente administrativo:

- a) Auxiliar na organização e atualização de arquivos, guias e controles, referentes à organização do setor;*
- b) Auxiliar na conferência de documentos e na organização dos processos administrativos;*
- c) Auxiliar no arquivamento de documentos e correspondências;*
- d) Executar exercícios de digitação, de acordo com os processos e rotinas estabelecidas, atendendo as necessidades administrativas das áreas;*
- e) Controlar a entrada e a saída de documentos e/ou materiais, sob orientação;*
- f) Inteirar-se dos trabalhos desenvolvidos em cada setor, visando orientar e facilitar a obtenção de dados, documentos ou outras solicitações dos superiores;*
- g) Operar equipamentos diversos, tais como: projetor multimídia, aparelhos de fax, máquinas fotocopadoras/duplicadoras, trituradores e outros;*
- h) Receber, buscar, levar e distribuir internamente documentos, periódicos, correspondências, carimbos, crachás, bótons, banners e outros;*
- i) Localizar, classificar e manter atualizado o acervo de documentos do setor ao qual está vinculado;*
- j) Zelar pela higiene, limpeza, conservação e boa utilização dos equipamentos e instrumentos utilizados;*
- k) Anotar e enviar recados.)*

Anexo II – Relação nominal de mulheres para processo de seleção

| INFORMAÇÕES CONTRATUAIS | | | | | |
|----------------------------------|---|---|--|--|--|
| Órgão/entidade de administração: | | | | | |
| Número do Contrato: | | | | | |
| Empresa contratada: | | | | | |
| Posto: | | | | | |
| Solicitação recebida em: | | | | | |
| Nome | Raça/Cor (preta, parda, branca, amarela ou indígena) | Identidade de gênero (cis ou trans) | Perfil (Formação, competências, habilidades e/ou domínios) | Contato (ao menos duas opções de contato) | |
| | | | | | |

Anexo III - Declaração do cumprimento do percentual mínimo de 8% de mão de obra constituída por mulheres em situação de violência doméstica e familiar

1. INFORMAÇÕES CONTRATUAIS

- 1.1. Órgão/entidade de administração: <<órgão/entidade>>
- 1.2. Unidade contratante: <número da UASG >
- 1.3. Núm. Contrato: < número do contrato administrativo>
- 1.4. Empresa contratada: XXX
- 1.5. Vigência do contrato: de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, XX anos.
- 1.6. Quantidade total de postos de trabalho: XXX

2. DECLARAÇÃO

- 2.1. Quantidade de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar: <informar a quantidade de vagas equivalente ao percentual mínimo de 8%>
- 2.2. Quantidade de mulheres em situação de violência doméstica e familiar contratadas: <informar a quantidade >
- 2.3. A empresa contratada está cumprindo o percentual mínimo de 8% definido no Decreto nº 11.430/2023? () sim () não.
 - 2.3.1. Caso a resposta do item 2.3. seja "não", apresentar a justificativa do não cumprimento do percentual mínimo: <justificativa >
- 2.4. Informações complementares