

ABRHBA

AGOSTO LILÁS. COMO O RH PODE AJUDAR A ROMPER O CICLO DA VIOLÊNCIA.

20 ANOS
LEI MARIA DA PENHA

GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS

AGOSTO LILÁS

O Papel das Empresas e do RH no Combate à Violência Contra a Mulher.

Realização: ABRH Bahia e Agência Nova Café

Idealização: Jamile Buck

Presidente: Vitor Igdal

Vice-presidente: Daniela Facchinetti

Ano de Edição: 2026 (Marco dos 20 anos da Lei Maria da Penha)

Consultoria de Conteúdo: Carolina Ferreira, Camila Leão, Daniela Facchinetti, Gladys Cazumbá, Jaciara Santos, Jamaica Lacerda e Jaqueline El Chami.

Consultoria Jurídica: Vitor Santana

Esta cartilha contou com a participação especial de

Fernanda Lordêlo

Secretária Municipal de Políticas para Mulheres, Infância e Juventude de Salvador. Advogada, professora e mestre. Integra a Rede Estadual de Enfrentamento à Violência Doméstica e preside o Programa Municipal de Enfrentamento à Violência Institucional contra as Mulheres.



PUBLICAÇÃO DA ABRH BAHIA

Uma orientação aos associados para a conscientização, acolhimento e conformidade legal com foco em Relações Humanas saudáveis e seguras.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	04
2. AGOSTO LILÁS: CONTEXTO E CONFORMIDADE (NR-01)	05
3. ENTENDENDO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	06
4. TIPOS DE VIOLÊNCIA PREVISTOS EM LEI	07
5. CICLO DA VIOLÊNCIA	08
6. DE CAROL PRA VOCÊ	10
7. MITOS E VERDADES SOBRE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	12
8. VIOLÊNCIA CORPORATIVA E O PAPEL DAS EMPRESAS	13
9. COMO ROMPER O CICLO DA VIOLÊNCIA	15
10. REDE DE ATENDIMENTO E SERVIÇOS PÚBLICOS	16
11. ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA AS MULHERES EM RISCO	18
12. QUANDO O CUIDADO TAMBÉM FAZ PARTE DA LIDERANÇA	20
13. PALAVRA DO PRESIDENTE	21

*"A gente
combinamos
de não morrer"*

Conceição Evaristo

1. INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher não termina na porta de casa.

Seus impactos atravessam a vida, alcançam as relações, afetam a saúde física e emocional e, inevitavelmente, também chegam ao ambiente de trabalho. Por isso, falar sobre o Agosto Lilás é falar sobre uma responsabilidade que é de toda a sociedade, e também das organizações. Empresas são feitas de pessoas e, quando assumem verdadeiramente o compromisso de cuidar delas, podem se tornar importantes espaços de proteção, acolhimento e transformação.

Nesse contexto, o RH ocupa uma posição estratégica. Mais do que promover campanhas de conscientização, é preciso contribuir para uma cultura organizacional baseada na dignidade humana, preparar lideranças para acolher com respeito e responsabilidade, estar atento a situações de vulnerabilidade e oferecer caminhos seguros de orientação e apoio. Isso exige transformar conscientização em práticas cotidianas: criar espaços de escuta, estabelecer políticas claras, oferecer informação de qualidade, preparar lideranças e fortalecer uma cultura na qual nenhuma forma de violência seja naturalizada, silenciada ou ignorada.

Com esta cartilha, a ABRH Bahia reafirma seu compromisso com relações de trabalho mais humanas, saudáveis e seguras e convida profissionais de RH, lideranças e organizações a refletirem sobre o papel que cada um de nós pode exercer diante de uma realidade que não pode ser tratada como um problema exclusivamente privado.

Porque cuidar das pessoas também é reconhecer quando alguém precisa de apoio, e construir ambientes nos quais pedir ajuda seja possível, seguro e acolhedor.

Que este material não apenas informe, mas mobilize. Que provoque conversas, fortaleça redes de apoio e, sobretudo, contribua para transformar conhecimento em atitude.

Daniela Facchinetti

Psicóloga e Vice-Presidente da ABRH Bahia

2. AGOSTO LILÁS: CONTEXTO E CONFORMIDADE (NR-01)

O que é o Agosto Lilás?

Agosto Lilás é uma campanha nacional realizada anualmente no mês de agosto, voltada à conscientização, prevenção e enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher. A campanha foi instituída para reforçar a importância da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Em 2026, comemoramos um marco histórico de **20 anos de sanção da lei**, consolidando o seu papel indispensável na defesa dos direitos fundamentais e na promoção de uma vida livre de abusos.

Conformidade Regulatória:

Portaria MTE 1.419/2024 e a NR-01

Para as empresas e a área de Recursos Humanos, o Agosto Lilás ocorre sob um contexto regulatório absolutamente diferente dos anos anteriores. Desde maio de 2026, a **Portaria MTE 1.419/2024**, que atualiza a Norma Regulamentadora 01 (NR-01), tornou obrigatória a identificação, avaliação e controle de **riscos psicossociais** no ambiente de trabalho, integrando formalmente o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Assédio moral, assédio sexual e violência de gênero corporativa são fatores psicossociais que a fiscalização exige mapear.

Desse modo, o tema deixa de ser uma mera campanha voluntária de Diversidade & Inclusão e passa a constituir uma obrigação legal de conformidade e saúde ocupacional da empresa, auditável pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

3. ENTENDENDO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Definição de Violência de Gênero

A violência contra a mulher é definida como qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause morte, dano ou sofrimento físico, psicológico ou sexual, tanto na esfera pública quanto na privada, em razão do vínculo familiar ou afetivo com o agressor. Trata-se do uso abusivo ou excessivo de força, além de comportamentos agressivos que ataquem a autonomia, a saúde física e mental e as garantias constitucionais da integridade humana.

História que deu Origem à Lei Maria da Penha

A Lei nº 11.340/2006 recebeu o nome de Maria da Penha Maia Fernandes, farmacêutica bioquímica do Ceará, que em 1983 foi vítima de uma dupla tentativa de feminicídio por parte de seu então marido.

Ele a baleou pelas costas enquanto ela dormia, o que a deixou paraplégica por conta de lesões medulares irreversíveis. Pouco depois, ele tentou eletrocutá-la durante o banho. Maria da Penha lutou por mais de 20 anos contra a impunidade judicial no Brasil.

Após denúncias perante organismos internacionais de direitos humanos, o Estado brasileiro foi compelido a editar uma legislação robusta de proteção, sancionada em 7 de agosto de 2006. O caso dela personifica a dor e a resiliência de milhares de mulheres que sofrem silenciosamente todos os dias.

Direito Fundamental à Não Violência (Art. 2º da Lei 11.340/2006):

'Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.'

4. TIPOS DE VIOLÊNCIA PREVISTOS EM LEI

A Lei Maria da Penha prevê os tipos de violência doméstica e familiar de forma detalhada. Estas condutas são complexas e, frequentemente, ocorrem de forma sobreposta, provocando danos profundos à integridade da vítima. Conhecê-las e saber nomeá-las é o primeiro passo para que o RH e os colaboradores possam identificar sinais de risco.

TIPO	CONCEITO E EXEMPLOS NO COTIDIANO
Violência Física	Conduta que ofende a integridade ou a saúde corporal da mulher. Exemplos: espancamento, arremesso de objetos, sacudir ou apertar os braços, estrangulamento, queimaduras, lesões por objetos cortantes.
Violência Psicológica	Conduta que causa dano emocional, diminuição da autoestima, perturbe o desenvolvimento ou vise degradar/controlar ações e crenças. Exemplos: ameaças, humilhações, perseguição, isolamento social, e o 'gaslighting' (manipulação que distorce fatos para fazer a mulher duvidar de sua sanidade).
Violência Sexual	Conduta que a constranja a presenciar, manter ou participar de relação sexual indesejada mediante força, coação ou intimidação. Exemplos: estupro, forçar matrimônio ou prostituição, impedir uso de contraceptivos ou forçar o aborto.
Violência Patrimonial	Configura retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, bens, valores ou documentos. Exemplos: controle abusivo do dinheiro, ocultação de bens móveis, destruição de pertences.
Violência Moral	Qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. Exemplos: fazer acusações falsas de traição, emitir julgamentos pejorativos sobre conduta ou modo de vestir, proferir xingamentos em público ou redes sociais.
Violência Vicária	Ameaças ou atos de violência dirigidos a pessoas próximas ou integrantes da rede de apoio da mulher, podendo também envolver animais de estimação utilizados como instrumento de intimidação, controle ou sofrimento emocional.

Texto de Gladys Cazumbá

Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, Desenvolvimento Humano e Organizacional, Treinadora Corporativa, Palestrante, Docente, Escritora e Diretora de Cultura e Diversidade na ABRH-BA.

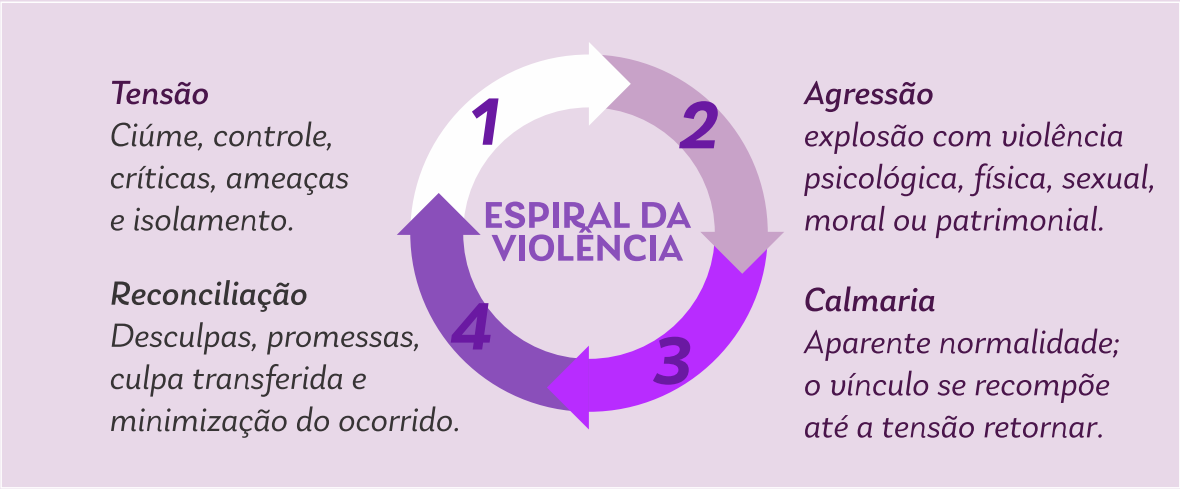
5. ESPIRAL DA VIOLÊNCIA

Reconhecer o padrão é o primeiro passo para interrompê-lo com segurança, respeito e rede de apoio.

21,4 Milhões de brasileiras (16+) relataram violência nos 12 meses anteriores à pesquisa de 2025.	1.571 feminicídios registrados no Brasil em 2025: o trágico recorde da série histórica nacional.	103 feminicídios registrados na Bahia no ano de 2025 (SSP-BA).
---	--	--

Violência que se repete, se intensifica e aprisiona

A violência contra a mulher não se limita à agressão física. A Lei Maria da Penha reconhece as formas de violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, que podem coexistir e aparecer de maneira progressiva. Em relações abusivas, episódios aparentemente isolados podem formar um padrão recorrente de controle, medo e perda de autonomia. O conceito de Ciclo da Violência ajuda a compreender por que sair da situação nem sempre é imediato. Dependência econômica, filhos, isolamento, ameaças, vergonha, esperança de mudança e risco de retaliação podem manter a mulher vinculada ao agressor.



O ciclo não é uma regra rígida: etapas podem se sobrepor, encurtar ou deixar de existir. Com o tempo, a violência tende a tornar-se mais frequente e grave.

Em 2025, **58% das mulheres** que relataram violência doméstica ou familiar disseram vivenciá-la havia mais de um ano. A repetição não representa consentimento: sinaliza barreiras reais, medo e necessidade de apoio qualificado (DataSenado, 2025).

Os impactos da violência ultrapassam a esfera privada e refletem diretamente no comportamento profissional da mulher. O RH e os líderes de equipe devem estar atentos a mudanças repentinas no dia a dia corporativo:

Mudanças bruscas de comportamento:

Passar de uma postura ativa e alegre para a apatia, introspecção ou irritabilidade excessiva.

Faltas ou atrasos recorrentes: Faltas sem justificativa convincente ou recorrentes atrasos no início da jornada.

Queda de desempenho: Perda abrupta de rendimento, dificuldade de concentração ou desatenção a tarefas simples.

Ansiedade ao receber mensagens: Demonstração de pavor ou inquietação excessiva ao toque do celular.

Isolamento social: Afastamento do convívio com os colegas de equipe durante almoços ou intervalos.

Lesões físicas inexplicáveis: Presença de hematomas ou machucados, muitas vezes justificados com explicações inconsistentes.

Vigilância constante do parceiro: O companheiro liga excessivamente ou aparece repetidamente nas imediações da empresa.

Importante: Nenhum sinal, isoladamente, comprova violência. Contudo, a identificação destes fatores deve nortear uma abordagem que seja sempre privada, acolhedora, respeitosa e livre de qualquer investigação invasiva ou punitiva.

Texto de Camila Leão

Psicóloga e Doutora em Psicologia do Trabalho. Fundadora da VILA RH®, desenvolveu a metodologia CRIATIVOLOGIA® e a Calculadora da Remotabilidade™ e Riscos Psicossociais. Professora na UFBA. Diretora Executiva de Felicidade na ABRH-BA.

De Carol para você...

Eu só comecei a perceber que precisava romper o ciclo da violência quando entendi que a violência contra mim estava aumentando e se tornando cada vez mais grave. Começou com um tapa, depois um empurrão, objetos quebrados, xingamentos e violência psicológica. Depois, a intensidade foi aumentando. Paralelamente, eu fui me transformando em alguém que mentia o tempo todo para esconder o que estava vivendo. Passei também a beber mais, buscando no álcool uma forma de não pensar, de fugir daquela realidade.

Até que cheguei à beira da morte.

Foi por pouco, de verdade. E foi justamente nesse momento que compreendi que precisava romper aquele ciclo. Não poderia mais aceitar aquilo como parte da minha vida, nem esperar que a violência simplesmente terminasse, porque não iria terminar, e sim aumentar.

O que fez diferença para mim foi buscar ajuda e me permitir ser cuidada. Eu tive o apoio, o amor e a presença de pessoas que estiveram ao meu lado e me deram forças quando eu já não conseguia encontrar essas forças sozinha. **Aprendi que pedir ajuda não é sinal de fraqueza.** Pelo contrário: pode ser o primeiro passo para recuperar a própria vida. Também precisei olhar para a minha própria história. Percebi que carregava referências de uma ancestralidade de mulheres que viveram relações marcadas pela submissão e pelo silenciamento.

E compreendi que eu não precisava repetir essa história. Romper aquele relacionamento também significava romper um padrão que eu não queria mais carregar para as próximas gerações.

Ufa, eu consegui!

Hoje, entendo que romper o ciclo passa pelo autocuidado, pelo amor-próprio, pela busca de ajuda e, principalmente, por não se isolar. É importante se aproximar de pessoas em quem você confia, falar sobre o que está acontecendo e aceitar o apoio que for oferecido.

Eu tinha muita vergonha de tudo. Eu sobrevivi a uma situação em que cheguei muito perto da morte. E foi a partir dessa experiência que escolhi viver de outra maneira.

Por isso, se eu pudesse dizer algo a uma mulher que está vivendo uma situação de violência, seria: você não precisa esperar chegar ao limite para pedir ajuda. Você não está sozinha!

A violência não é culpa sua e você não precisa permanecer em uma história que está destruindo a sua vida. Romper o ciclo é, acima de tudo, escolher continuar viva, cuidar de si e se permitir receber amor e ajuda. É também abrir um novo caminho para que outras mulheres da nossa história não precisem viver aquilo que nós vivemos.

Carol Ferreira

Gerente Executiva ABRH - BA

7. MITOS E VERDADES SOBRE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Muitas concepções erradas sobre a violência de gênero circulam socialmente, gerando desinformação e impedindo que as vítimas busquem ajuda devido a julgamentos de terceiros.

Abaixo, desmistificamos as principais crenças:



MITO POPULAR	A REALIDADE FUNDAMENTADA EM EVIDÊNCIAS
'As mulheres apanham porque gostam ou porque provocam.'	Mito absoluto. A vítima passa a maior parte do tempo tentando assegurar sua proteção e a dos filhos. Mulheres permanecem ao lado dos agressores por medo, vergonha ou falta absoluta de recursos financeiros , sempre alimentando esperança de que a violência cesse.
'A violência só acontece em famílias de baixa renda e pouca instrução.'	Agressão não se justifica pelo nível de instrução ou classe social. O ciclo de violência afeta mulheres de todas as esferas socioeconômicas, raças, religiões e níveis intelectuais. O agressor pode estar inserido em qualquer círculo social de alta renda ou prestígio.
'Se a situação fosse grave, ela largava logo ele.'	Falso e perigoso. Grande parte dos feminicídios ocorre quando as mulheres estão tentando se separar. Além disso, após suportar anos de violência, se sentem paralisadas e impotentes para quebrar o ciclo sem apoio externo.
'Em briga de marido e mulher não se mete a colher.'	Conceito ultrapassado. A violência doméstica é problema de saúde pública e de direitos humanos. Toda a sociedade tem o dever de fiscalizar, acolher e denunciar. A necessidade de manifestação da vítima depende do crime praticado e do regime de ação penal aplicável. Em determinadas situações, a persecução penal independe de representação da vítima, conforme previsto na legislação.

8. VIOLÊNCIA CORPORATIVA E O PAPEL DAS EMPRESAS

Uma empresa preparada reduz riscos, facilita o pedido de ajuda e evita que o ambiente de trabalho se torne mais um espaço de controle ou de reprodução da violência.

Como as Organizações Podem Agir Efetivamente
O RH tem o papel fundamental de traduzir a governança em ações práticas estruturadas em três eixos essenciais:



CASA

Disponibilizar canal confidencial de acolhimento.

Permitir **ajustes temporários** de jornada, local de trabalho, ramal ou benefícios, conforme a avaliação do nível de risco.

Orientar sobre serviços públicos e planos de segurança, respeitando sempre o tempo e autonomia da trabalhadora, sem forçá-la a denunciar.

CAMINHO

Criar protocolo emergencial para casos de perseguição, ameaças físicas ou abordagem do agressor nas dependências da empresa.

Oferecer, quando viável, **mudança de escalas**, rotas de transporte, vagas protegidas.

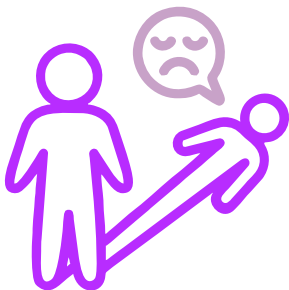
Blindar e preservar dados de endereço pessoal, escala, ramal direto ou localização em tempo real da trabalhadora.

TRABALHO

Adotar uma política de **tolerância zero ao assédio, à importunação e às retaliações internas**, incluindo comunicações por meios digitais.

Treinar a liderança e equipes de RH para uma escuta qualificada, minimizando registros expositivos e eliminando julgamentos morais.

Apurar as condutas com absoluta imparcialidade e aplicar penalidades disciplinares proporcionais em conformidade legal.



Protocolo Corporativo de Resposta em 6 Movimentos

Estruturação de um fluxo de governança mínima estruturado nos seguintes movimentos contínuos e integrados:

1.

PREVENIR: Instituir políticas internas claras contra a violência de gênero, com comunicações corporativas permanentes e formação periódica de gestores.

2.

ACOLHER: Garantir uma escuta privada conduzida por assistentes ou psicólogos, abrindo o diálogo de forma empática: *'Estou preocupado com você. Como podemos apoiar?'*

3.

AVALIAR RISCO: Avaliar a iminência de perigo de morte, perseguição física direta, acesso do agressor a armas de fogo e a segurança de eventuais filhos menores.

4.

PROTEGER: Desenhar um plano de segurança individual, garantindo sigilo profissional, controle rigoroso de acesso à portaria e ajustes laborais flexíveis.

5.

ENCAMINHAR: Estabelecer canais ágeis de encaminhamento para a rede pública de proteção especializada, sob consentimento e respeitando a decisão da vítima.

6.

ACOMPANHAR: Designar um ponto focal específico no RH para o monitoramento contínuo do caso, revisando periodicamente as medidas de proteção estabelecidas.

9. COMO ROMPER O CICLO DA VIOLÊNCIA

Romper o ciclo da violência doméstica exige suporte institucional e orientação social coordenada.

ACOLHA COM EMPATIA: Acredite plenamente no relato da colaboradora, agradeça pela confiança depositada e pergunte de forma direta o que ela precisa naquele momento imediato.

NÃO CULPABILIZE OU JULGUE: Jamais faça perguntas como *'Por que você demorou tanto para sair?'* ou tome decisões arbitrárias por ela sem respeitar sua vontade e sua autonomia de escolha.

NÃO PROMETA SIGILO ABSOLUTO: Explique com transparência que existem limites ético-profissionais e legais (como riscos graves à vida), garantindo que apenas as informações estritamente necessárias ao plano de proteção serão compartilhadas.

CANAL DE ATENDIMENTO	MEIOS DE ACESSO E FUNCIONALIDADES
LIGUE 180 (TELEFONE)	Atendimento telefônico gratuito e anônimo. Realiza o recebimento de denúncias, orienta sobre direitos legais e encaminha os registros para os órgãos policiais e judiciais competentes.
ZAP RESPEITA AS MINA 71 3117 2815 Ou pelo site: www.mulheres.ba.gov.br	Atendimento 24 horas para mulheres em situação de violência, com informações sobre como realizar uma denúncia de situação de violência, orientações para situações de violência sexual, órgãos e instituições que fazem parte da Rede Estadual de Atenção às Mulheres. Órgão responsável: Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM-BA.
SEGURANÇA PÚBLICA / POLÍCIA	Em situações de risco de morte ou agressão em andamento , disque imediatamente para a Polícia Militar através do número 190 .

“A violência contra as mulheres é a pior manifestação da desigualdade de gênero”

Phumzile Mlambo-Ngcuka

10. REDE DE ATENDIMENTO E SERVIÇOS PÚBLICOS

A rede de enfrentamento à violência de gênero é definida pelo Ministério da Saúde como 'conjuntos articulados dentro da sociedade, que servem como portas de entrada, acompanhamento e auxílio na reinserção das vítimas ao cotidiano' (Brasil, 2006). **Apresentamos os principais equipamentos que compõem este sistema de suporte social:**

EQUIPAMENTO PÚBLICO

DEAM — Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher

Unidade policial da Polícia Civil dedicada à investigação de crimes de violência doméstica e familiar. É onde se solicita a concessão de Medidas Protetivas de Urgência (como o afastamento do agressor do lar ou a proibição de contato).

Centros de Referência da Mulher (CRM)

Espaços que prestam acolhimento psicológico, social e jurídico continuado por equipes multidisciplinares, ajudando a mulher.

Casas-Abrigo Especializadas

Serviços de acolhimento temporário seguro e sigiloso para mulheres e seus filhos menores que se encontram sob iminente perigo de morte ou ameaça grave de integridade física.

Hospitais Gerais e Maternidades

Serviços de saúde de emergência médica, acompanhamento clínico e apoio na profilaxia de infecções transmissíveis ou interrupção de gestações nos casos assegurados por lei.

CRAS e CREAS (Assistência Social)

Unidades públicas de atendimento socioassistencial que oferecem apoio material, inserção em segurança de renda familiar e acompanhamento familiar básico.

Juizados Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher:

Órgãos do Poder Judiciário competentes para o processamento e julgamento das causas decorrentes da violência doméstica e familiar contra a mulher.

Defensoria Pública:

Instituição responsável pela prestação de assistência e orientação jurídica às mulheres em situação de violência, nos termos de suas atribuições legais.

EQUIPAMENTO PÚBLICO EM SALVADOR

CASA DA MULHER BRASILEIRA

UM LUGAR COM TODO APOIO QUE VOCÊ PRECISA.

Se antes era preciso buscar atendimento em vários espaços, hoje tudo acontece em um único endereço com segurança, acolhimento e equipe especializada.

ATENDIMENTO PSICOSSOCIAL, DELEGACIA ESPECIALIZADA, DEFENSORIA PÚBLICA, JUIZADO E MINISTÉRIO PÚBLICO, ALOJAMENTO EMERGENCIAL, BRINQUEDOTECA PARA OS FILHOS.

Endereço: Avenida Tancredo Neves - Caminho das Árvores (ao lado do Hospital Sarah)

Telefone: (71) 3202-7390 Funcionamento 24h.

CENTROS DE REFERÊNCIA E ATENÇÃO À MULHER

Unidades voltadas para o acolhimento, proteção e apoio psicossocial e jurídico a mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

CRAMLV - CENTRO DE REFERÊNCIA E ATENDIMENTO À MULHER LORETA VALADARES

Telefone: 71 3202-7396

Endereço: Casa da Mulher Brasileira - Av. Tancredo Neves, S/N - Caminho das Árvores

Funcionamento: Segunda a sexta-feira - 8h às 17h

CAMSID - CENTRO DE ATENDIMENTO À MULHER SOTEROPOLITANA IRMÃ DULCE

Telefone: 71 3202-7399 Endereço: Rua Lélis Piedade, nº 63 - Ribeira Funcionamento: 24 horas

CREAM - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ATENDIMENTO À MULHER ARLETE MAGALHÃES

Telefone: 71 3202-7380 Funcionamento: Segunda a sexta-feira - 8h às 17h

Endereço: Rua José Seixas Filho, nº 11 - Parque São José, Cajazeiras (Fazenda Grande II)

BOTÃO LILÁS | PRECISA DE AJUDA RÁPIDA E DISCRETA?

O Botão Lilás é um canal via WhatsApp para denunciar violência contra a mulher.

O serviço pode ser utilizado tanto pela vítima quanto por testemunhas. Ao entrar em contato, a mensagem vai direto para o Centro Integrado de Comando e Controle (CICC).

A equipe identifica sua localização e aciona a viatura ou patrulha mais próxima.

WhatsApp: (71) 98791-3420

PATRULHA GUARDIÃ MARIA DA PENHA

Com atuação direta da Guarda Municipal, a Patrulha atua nas 48h mais críticas após a denúncia, momento em que a mulher está mais vulnerável:

FAZ ESCOLTA DE SEGURANÇA a delegacias, unidades de saúde ou para a retirada de pertences em locais de risco. FISCALIZA MEDIDAS PROTETIVAS.

REALIZA VISITAS PERIÓDICAS. **WhatsApp: (71) 98791-3420**

11. ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA AS MULHERES EM RISCO

É importante compreender que a violência nunca é culpa da mulher. Somente o agressor é responsável por seus atos. Pedir ajuda é um ato de coragem!

Reconheça e respeite o seu tempo

Cada mulher possui uma história, uma realidade e um tempo próprio para tomar decisões. Nem sempre é possível sair imediatamente de uma situação de violência. Por isso, é fundamental evitar julgamentos e construir alternativas que respeitem as condições e a segurança da mulher. Se você estiver vivendo essa situação, procure não enfrentar tudo sozinha. Compartilhe o que está acontecendo com alguém em quem confie, como uma amiga, familiar, vizinha, colega de trabalho ou profissional especializado.

Construa uma rede de confiança

Escolha uma ou mais pessoas que possam ser acionadas em uma emergência. Explique, dentro do que se sentir segura para contar, como elas poderão ajudar.

Algumas medidas podem contribuir para sua proteção

- Combine uma palavra, frase ou sinal para indicar que você está em perigo;
- Mantenha os contatos de emergência anotados ou memorizados;
- Identifique previamente um lugar seguro para onde possa ir;
- Peça à pessoa de confiança que chame a polícia caso perceba o risco;
- Evite compartilhar seus planos com quem transmita informações ao agressor.

Elabore um plano de segurança

O plano de segurança deve considerar a realidade de cada mulher:

- Separe documentos pessoais e dos filhos;
- Guarde cópias dos documentos em local seguro ou com alguém de confiança;
- Prepare uma bolsa com roupas, medicamentos, chaves, dinheiro e itens essenciais;
- Defina previamente um local seguro para permanecer;
- Mantenha o celular carregado e os números de emergência acessíveis;
- Oriente os filhos a não interferirem em uma agressão e a procurarem ajuda;
- Informe à escola quem está autorizado a buscar as crianças.

A saída de uma relação violenta pode representar um momento de aumento do risco. Quando houver ameaças, perseguição, acesso a armas ou histórico de agressões graves, evite anunciar antecipadamente seus planos ou confrontar o agressor. Procure apoio especializado para organizar a saída com segurança.

Cuide da sua segurança digital

O agressor pode utilizar celulares, redes sociais, aplicativos e serviços de localização para vigiar, ameaçar ou controlar a mulher.

- Altere as senhas do celular, e-mail, redes sociais e aplicativos bancários;
- Ative a verificação em duas etapas;
- Verifique se a localização do aparelho está sendo compartilhada;
- Observe se existem aplicativos desconhecidos instalados;
- Evite salvar planos, endereços e conversas de ajuda em dispositivos monitorados;
- Utilize o aparelho de uma pessoa de confiança para buscar ajuda;
- Apague o histórico de navegação.

Preserve registros com segurança

Mensagens, e-mails, áudios, fotografias e outros registros podem ajudar na adoção de providências de proteção.

Quando for seguro

- Registre datas, locais, ameaças e episódios de violência;
- Guarde mensagens, áudios e capturas de tela;
- Fotografe lesões e objetos danificados;
- Preserve relatórios, prontuários e atestados médicos;
- Mantenha cópias com uma pessoa de confiança ou em uma conta digital segura.

A obtenção de provas nunca deve colocar a mulher em maior perigo.

A prioridade deve ser sempre preservar a vida e a integridade física e emocional.

Procure atendimento de saúde

Em caso de agressão física ou sexual, procure uma unidade de saúde o mais rapidamente possível, mesmo que não existam ferimentos aparentes. ***O atendimento de saúde é importante para tratar lesões e produzir registros médicos da situação. A mulher pode procurar o serviço de saúde antes de decidir se fará uma denúncia.***

Em caso de perigo imediato

- ***Ligue para a Polícia Militar pelo número 190;***
- ***Procure sair do local, caso isso possa ser feito com segurança;***
- ***Vá para um ambiente com outras pessoas e peça ajuda a alguém de confiança;***
- ***Em caso de urgência médica, ligue para o SAMU – 192;***
- ***Para receber orientações e localizar serviços especializados, ligue para a Central de Atendimento à Mulher pelo número 180.***

Texto de Jaqueline El Chami

Gestora de Gente e Gestão, Psicóloga Organizacional, Auditora de Qualidade ISO 9001, Professora, Mentoring de líderes de alta gestão, Escritora e pesquisadora, Conselheira do FIEB, membro do Comitê da Mulher da Indústria – FIEB e Diretora Geral do núcleo de Feira de Santana da ABRH - BA.

12. QUANDO O CUIDADO TAMBÉM FAZ PARTE DA LIDERANÇA

Durante muito tempo, a violência doméstica foi vista como um problema que dizia respeito apenas à vida privada. Hoje, sabemos que não é assim. Seus impactos ultrapassam as paredes da casa e chegam ao ambiente de trabalho, afetando a saúde física e emocional, a autoestima, a segurança, os relacionamentos e o desempenho profissional de milhares de mulheres.

Muitas vezes, a violência não deixa marcas visíveis. Ela aparece em forma de silêncio, medo, insegurança, isolamento, mudanças de comportamento, faltas frequentes ou dificuldade de concentração. São sinais que, para um olhar atento e humano, podem representar um pedido de ajuda. É nesse momento que a liderança e o RH podem fazer a diferença. Não porque tenham a responsabilidade de resolver um problema tão complexo, mas porque têm a oportunidade de acolher, ouvir e orientar.

Criar um ambiente de confiança, onde as pessoas se sintam respeitadas e seguras, pode ser o primeiro passo para que uma vítima encontre coragem para romper o ciclo da violência.

Sempre digo que desenvolver pessoas vai muito além de desenvolver competências. É enxergar o ser humano em sua totalidade, compreender que ninguém deixa seus desafios do lado de fora da empresa e que, muitas vezes, o ambiente de trabalho pode ser um espaço de apoio, acolhimento e recomeço.

Por isso, fortalecer lideranças humanizadas e preparar o RH para lidar com situações de vulnerabilidade também é uma forma de proteger pessoas. Empresas que investem em uma cultura baseada no respeito, na escuta, na empatia e na segurança psicológica contribuem não apenas para melhores resultados, mas para uma sociedade mais justa e mais humana.

Texto de Jaciara Santos

Prof. de RH, Mentora de Líderes e Diretora-Geral da ABRH Bahia – Núcleo Sul

13. PALAVRA DO PRESIDENTE

Na ABRH Bahia, acreditamos que é tudo sobre pessoas.

Fortalecer as relações humanas significa construir ambientes onde cada pessoa encontre dignidade, respeito, segurança e condições para seguir sua trajetória com liberdade.

O enfrentamento à violência contra a mulher também passa pelas organizações. Passa pela qualidade da nossa escuta, pela preparação das nossas lideranças, pela existência de redes de apoio e, principalmente, pela coragem de transformar consciência em atitude. É nesses momentos que a cultura ganha forma concreta e revela aquilo que uma organização verdadeiramente valoriza.

Profissionais de RH e líderes ocupam uma posição importante nessa construção. Cada espaço de confiança criado, cada sinal percebido com sensibilidade e cada pessoa acolhida com responsabilidade pode representar o início de um novo caminho.

Que esta cartilha amplie o nosso olhar e fortaleça o compromisso coletivo de fazer das organizações lugares de proteção, pertencimento e cuidado. Quando fortalecemos uma pessoa, fortalecemos suas relações, sua comunidade e toda a sociedade ao seu redor. É assim que seguimos construindo o nosso legado, fortalecendo as relações humanas, uma relação de cada vez.

Vitor Igdal

Presidente da ABRH Bahia

REFERÊNCIAS

- ❑ BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha)**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.
 - ❑ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil**. 2025. Dados e indicadores sobre violência doméstica.
 - ❑ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. Edição de 2026.
 - ❑ MINISTÉRIO DAS MULHERES. **Central de Atendimento à Mulher — Ligue 180**. Serviços públicos de denúncia e acolhimento nacional.
 - ❑ SSP-BA. **Secretaria de Segurança Pública do Estado da Bahia**. Balanço estatístico anual de feminicídios no estado da Bahia. 2025.
 - ❑ SENADO FEDERAL. **Relatório DataSenado — O observatório da Mulher contra a Violência (OMV)**. Pesquisa nacional de opinião e comportamento. 2025.
 - ❑ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Portaria MTE nº 1.419/2024 (Atualização da NR-01)**. Obrigatoriedade de gestão de riscos psicossociais e assédio nas organizações.
 - ❑ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Atenção integral para mulheres e adolescentes em situação de violência doméstica e sexual: matriz pedagógica para formação de redes**. Brasília, DF. 2006.
 - ❑ BRASIL. **Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres**. Norma técnica de uniformização dos Centros de Referência de Atendimento à Mulher em situação de violência. Brasília, DF, 2006.
 - ❑ RIO GRANDE DO SUL. **Ministério Público. Plano de segurança para mulheres em situação de violência doméstica**. Porto Alegre: MPRS, 2024.
-



EM SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA:

180 | CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER.

190 | POLÍCIA MILITAR

(71) 98791-3420

WHATSAPP BOTÃO LILÁS