

A violência contra a mulher no contexto laboral: uma revisão narrativa

Violence against women in the workplace: a narrative review

Shaira Grulke Ribeiro¹, Valquíria Constancio Batista², Márcia Valéria de Souza Almeida³,
Luciana de Cássia Nunes Nascimento³, Mariana Rabello Laignier³

RESUMO

Introdução: A violência contra a mulher no ambiente de trabalho é um fenômeno multifacetado que reflete desigualdades estruturais de gênero, manifestando-se principalmente sob a forma de assédio moral, sexual e discriminação. **Objetivos:** Analisar a produção científica nacional, publicada entre 2016 e 2025, sobre a violência contra a mulher no contexto laboral, identificando as principais manifestações, impactos e estratégias de enfrentamento. **Métodos:** Revisão narrativa que incluiu 14 artigos selecionados a partir de bases de dados como BVS, SciELO, Google Acadêmico e Periódicos CAPES, utilizando os descritores “violência contra a mulher”, “violência no trabalho” e “assédio moral”. **Resultados:** Os dados apontaram que o assédio é a forma mais prevalente de violência de gênero no trabalho, impactando a saúde mental e física das vítimas e gerando custos sociais e organizacionais significativos. Além disso, destacaram-se a subnotificação dos casos e os desafios na implementação de políticas públicas e estratégias organizacionais eficazes. **Conclusão:** Embora o Brasil tenha avançado em marcos legislativos, ainda há lacunas significativas na aplicação prática dessas políticas, especialmente no âmbito das organizações. Estratégias preventivas, como treinamentos, campanhas de conscientização e mecanismos de denúncia, são essenciais para transformar a cultura organizacional e promover a equidade de gênero no ambiente laboral.

Palavras-chave: Violência contra a mulher. Violência no trabalho. Assédio moral. Discriminação de gênero.

ABSTRACT

Introduction: Violence against women in the workplace is a multifaceted phenomenon that reflects structural gender inequalities, mainly manifesting as moral harassment, sexual harassment, and discrimination. **Objectives:** To analyze the national scientific production published between 2016 and 2025 on violence against women in the workplace, identifying the main manifestations, impacts, and coping strategies. **Methods:** A narrative review was conducted, including 14 articles selected from databases such as BVS, SciELO, Google Scholar, and CAPES Journals Portal, using the descriptors “violence against women,” “workplace violence,” and “moral harassment.” **Results:** The data indicated that harassment is the most prevalent form of gender-based violence in the workplace, impacting the mental and physical health of victims and generating significant social and organizational costs. Additionally, underreporting of cases and challenges in implementing effective public policies and organizational strategies were highlighted. **Conclusion:** Although Brazil has made progress in legislative frameworks, there are still significant gaps in the practical application of these policies, especially within organizations. Preventive strategies such as training, awareness campaigns, and reporting mechanisms are essential to transform organizational culture and promote gender equity in the workplace.

Keywords: Violence against women. Workplace violence. Moral harassment. Gender discrimination.

¹ Universidade Aberta Capixaba.
Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória/ES. Brasil.

² Instituto Federal do Espírito Santo. Linhares/ES. Brasil.

³ Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória/ES. Brasil.

Correspondência
mariana.laignier@ufes.br

Direitos autorais:
Copyright © 2025 Shaira Grulke Ribeiro, Valquíria Constancio Batista, Márcia Valéria de Souza Almeida, Luciana de Cássia Nunes Nascimento, Mariana Rabello Laignier.

Licença:
Este é um artigo distribuído em Acesso Aberto sob os termos da Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

Submetido:
2/2/2025

Aprovado:
19/3/2025

ISSN:
2446-5410

INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher (VCM) apresenta-se como um fenômeno multifacetado que engloba agressões físicas, psicológicas, sexuais, patrimoniais e morais, configurando-se, em escala global, como um sério problema de saúde pública¹. Tais agressões decorrem de relações de poder desiguais e se manifestam em contextos domésticos, comunitários e institucionais, configurando a violência de gênero como um desafio persistente para as sociedades contemporâneas².

De acordo com estimativas internacionais, uma em cada três mulheres já sofreram algum tipo de violência física ou sexual ao longo da vida, evidenciando a amplitude do problema^{1,3}. Ainda que a conscientização e a mobilização social tenham crescido, diversos países enfrentam dificuldades para prevenir e enfrentar essa violência em razão de fatores culturais, estruturais e legais que perpetuam a desigualdade de gênero⁴. No cenário brasileiro, a aprovação de legislações específicas intensificou o debate e a visibilidade sobre a VCM. Destacam-se a Lei nº 13.104/2015, que instituiu o feminicídio como qualificadora de homicídio, e a Lei nº 14.188/2021, que tipificou o crime de violência psicológica contra a mulher, além de criar o Programa Sinal Vermelho^{5,6}. Essas medidas legislativas representam avanços significativos no arcabouço de proteção, mas a persistência de casos de violência indica a necessidade de ações mais eficazes, intersetoriais e contínuas⁷.

Dados recentes apontam a perenidade dos índices de VCM no Brasil, refletindo a complexidade do fenômeno e a insuficiência dos mecanismos de denúncia e proteção⁸. Apesar do reconhecimento legal e das campanhas de conscientização, mulheres de diferentes faixas etárias e classes sociais seguem enfrentando agressões e violações de direitos, comprovando que a violência contra a mulher está enraizada em padrões socioculturais que demandam estratégias de enfrentamento amplas⁹. Dentre os diferentes contextos nos quais a VCM se manifesta, o ambiente de trabalho destaca-se como um espaço em que essa violência ocorre de forma velada e, muitas vezes, subnotificada¹⁰. O assédio e a discriminação, embasados em relações de poder

e hierarquia, permeiam distintos setores profissionais, afetando a produtividade, a saúde mental e a carreira das vítimas¹¹. A permanência dessas práticas prejudica não apenas as mulheres diretamente atingidas, mas também a dinâmica organizacional e o próprio desenvolvimento econômico e social.

O assédio moral, enquanto conduta reiterada de humilhação e constrangimento, manifesta-se por meio de palavras, gestos ou omissões que expõem a trabalhadora a situações vexatórias¹². Além de comprometer o desempenho profissional e a estabilidade do vínculo trabalhista, afeta negativamente a autoestima e a saúde mental, podendo desencadear sintomas depressivos, quadros de ansiedade e estresse crônico^{13,14}. Já o assédio sexual se caracteriza pelo constrangimento com finalidade de favorecimento sexual, valendo-se o agressor de sua posição de poder ou ascendência na estrutura organizacional^{15,16}. Em muitas situações, a vítima permanece em silêncio por receio de retaliação ou por ausência de canais institucionais confiáveis para a denúncia, fator que contribui para a continuidade do ciclo de violência¹⁷.

As implicações do assédio para a saúde da mulher são amplas, incluindo transtornos psicológicos, desgaste emocional e dificuldades de relacionamento interpessoal, repercutindo na qualidade de vida e na produtividade^{18,19}. Ademais, a exposição a comportamentos abusivos no trabalho pode causar instabilidade financeira, quando há demissão ou desistência do emprego em virtude do clima hostil¹⁴. Diante desse cenário, observa-se a necessidade urgente de difundir informações por meio de pesquisas que tragam subsídios concretos para a formulação de políticas públicas de enfrentamento e prevenção da violência de gênero no ambiente laboral^{17,20}. Para que tais políticas sejam eficazes, é imperativo que contemplam a articulação entre diferentes setores – saúde, justiça, educação, assistência social – para assegurar suporte integral às mulheres que vivenciam esse tipo de violência¹².

Apesar do crescente número de estudos sobre a violência contra a mulher, ainda há lacunas na padronização de métodos e na coleta de dados, o que dificulta a comparação entre investigações e a estimativa real dos casos¹⁷. Essa heterogeneidade me-

todológica reflete o caráter complexo do fenômeno, demandando pesquisas interdisciplinares e revisões que sistematizem o conhecimento produzido, sobretudo para subsidiar a elaboração de estratégias de intervenção adequadas^{13,14}. Nesse contexto, a questão norteadora que conduz esta pesquisa pode ser formulada da seguinte maneira: O que a literatura científica brasileira tem abordado sobre a violência contra a mulher no ambiente de trabalho e quais são as principais lacunas identificadas?

Assim, considerando a necessidade de compreender a magnitude da VCM no ambiente de trabalho, este estudo tem como objetivo analisar as publicações científicas brasileiras sobre a temática, evidenciando as consequências da violência de gênero no contexto laboral, bem como possíveis melhorias nas políticas públicas de prevenção e enfrentamento. Espera-se que este estudo contribua para a ampliação do conhecimento sobre o tema, fornecendo subsídios teóricos e práticos para o aprimoramento de ações de combate à violência de gênero no ambiente laboral. Além disso, pretende-se que os achados desta pesquisa auxiliem na formulação de diretrizes que promovam ambientes de trabalho mais seguros, equitativos e inclusivos, incentivando o desenvolvimento de estratégias institucionais mais eficazes e sustentáveis.

MÉTODOS

Este estudo caracteriza-se como uma revisão narrativa de caráter retrospectivo, direcionada à investigação da violência contra a mulher no ambiente de trabalho e das principais medidas de enfrentamento e prevenção propostas na literatura nacional entre 2016 e 2025. Para conduzir a busca e a seleção dos artigos, adotou-se a estratégia PICO, que se mostrou útil para delimitar os parâmetros de inclusão e exclusão e para organizar os resultados de maneira sistemática. Assim, a população (P) compreendeu as mulheres inseridas no contexto laboral e expostas a diferentes formas de violência de gênero, enquanto a intervenção (I) se referiu a programas, medidas ou ações de enfrentamento e prevenção da violência de gênero. A comparação (C) envolveu a análise de ce-

nários nos quais inexistem ou se revelam insuficientes políticas concretas de proteção e suporte, resultando em maior incidência de casos e subnotificação. Por fim, o desfecho (O) contemplou a identificação dos principais fatores que favorecem a violência no ambiente de trabalho, dos impactos na saúde mental e física das trabalhadoras e das propostas de combate e prevenção discutidas nas publicações.

A coleta de dados ocorreu entre novembro de 2024 e janeiro de 2025, tendo como critério a seleção de trabalhos publicados em língua portuguesa no período de 2016 a 2025. Foram consultadas as bases de dados Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), incluindo a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico e Periódicos CAPES, em razão de sua relevância acadêmica e do potencial de oferecer estudos atualizados acerca da temática no contexto brasileiro. A formulação dos descritores baseou-se nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e incluiu as palavras “violência contra a mulher”, “violência no trabalho” e “assédio moral”, utilizadas em conjunto para assegurar sensibilidade na recuperação de documentos pertinentes ao recorte investigado.

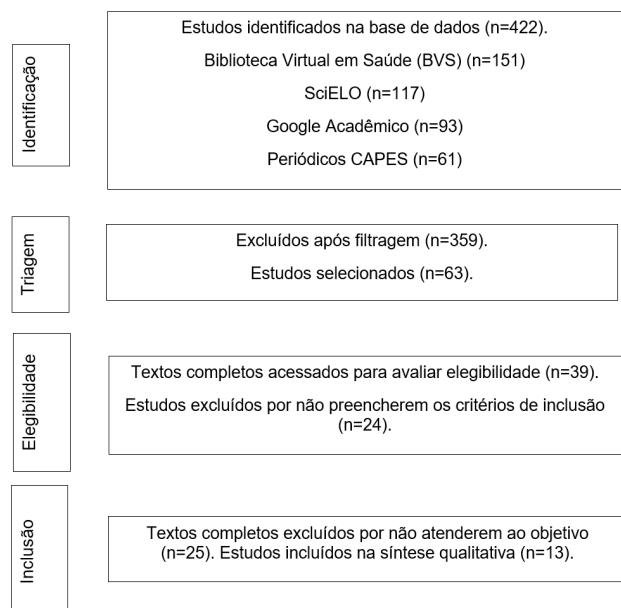
Para garantir a pertinência dos trabalhos selecionados, definiram-se como critérios de inclusão artigos científicos disponíveis integralmente em texto completo, publicados no Brasil e que abordassem diretamente a violência contra a mulher no ambiente de trabalho, abrangendo manifestações como assédio moral, assédio sexual e discriminação, além de discutirem mecanismos de enfrentamento e prevenção. Excluíram-se documentos que apresentassem enfoque meramente tangencial à violência de gênero sem relação específica com o ambiente laboral, revisões sem critérios metodológicos claros, trabalhos duplicados ou que não se enquadrassem no período estabelecido. Após a busca inicial, que resultou em aproximadamente 462 artigos associados a “violência contra a mulher”, 157 a “violência no trabalho” e 119 a “assédio moral”, procedeu-se à leitura de títulos e resumos, seguida pela análise integral dos estudos que se mostraram potencialmente relevantes de acordo com os critérios estabelecidos.

Por meio dessa triagem criteriosa, constatou-se que 14 artigos atendiam plenamente à proposta da pesquisa, oferecendo subsídios para compreender a dinâmica da violência contra a mulher no ambiente de trabalho, os fatores que contribuem para a recorrência desse fenômeno e as possíveis medidas de enfrentamento. A adoção da estratégia PICO contribuiu para delimitar com maior clareza os elementos populacionais, as intervenções analisadas, a comparação entre diferentes contextos e os desfechos esperados, facilitando tanto a seleção do material quanto a sistematização dos resultados que fundamentam a discussão apresentada nos capítulos subsequentes.

RESULTADOS

A partir dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 14 artigos que abordam a violência contra a mulher no ambiente de trabalho, evidenciando discriminação, assédio moral e sexual como principais formas de agressão. Em geral, tais práticas decorrem de padrões socioculturais marcados pela desigualdade de gênero e geram impactos significativos na saúde física, mental e no desempenho profissional das trabalhadoras (Figura 1).

FIGURA 1. Fluxograma de artigos selecionados



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Alguns estudos destacam a subnotificação de casos, impulsionada pelo medo de retaliações, pela dificuldade de reunir provas e pela ausência de canais institucionais de denúncia. Fatores como a precarização do trabalho e a sobrecarga de tarefas intensificam a violência, sobretudo em setores como o da saúde^{17,18}. Nesse contexto, a literatura aponta para a urgência de protocolos mais rigorosos, campanhas de conscientização e treinamentos específicos para gestores e equipes, a fim de fortalecer a igualdade de gênero e ampliar as possibilidades de denúncia e acolhimento das vítimas.

Estudos internacionais¹¹ indicam que barreiras culturais e a subnotificação se repetem em diferentes países, enquanto, no Brasil, Piovesan²⁰ e Ribeiro *et al.*⁹ ressaltam os desafios para efetivar legislações existentes, exigindo articulações intersetoriais e fiscalização mais intensa. As consequências para a saúde mental incluem quadros de depressão e ansiedade, prejudicando o clima organizacional e contribuindo para afastamentos e turnover. Algumas propostas de solução envolvem a capacitação continuada de profissionais e lideranças^{4,13}, visando tanto à identificação precoce dos casos de violência quanto à humanização das relações de trabalho.

Para facilitar a análise comparativa dos achados, o Quadro 1 (ao final) sintetiza informações centrais de cada artigo, como título, ano, objetivo, principais resultados e conclusões. De modo geral, as pesquisas convergem na importância de respostas interdisciplinares que envolvam poder público, iniciativa privada, sindicatos e sociedade civil, bem como no fortalecimento de estudos quantitativos e qualitativos que embasem melhorias contínuas nas políticas públicas.

Em síntese, os resultados apresentados evidenciam a complexidade, a persistência e o caráter multicausal da violência de gênero no ambiente de trabalho, que exige práticas efetivas para assegurar a equidade, a segurança e a proteção dos direitos das mulheres, contribuindo para a consolidação de espaços profissionais mais justos e inclusivos. A seguir, discute-se como essas evidências dialogam com o marco teórico da área, destacando avanços, limitações e possíveis caminhos para o enfrentamento estrutural e contínuo desse fenômeno.

QUADRO 1. Síntese dos artigos selecionados

Título do artigo	Ano	Objetivo	Resultados	Conclusões
Gender-based violence against women in Brazil and the role of the health sector (Marques; Costa; Barbosa)	2019	Examinar a violência de gênero contra a mulher no Brasil, destacando o papel do setor saúde.	Identificou lacunas na formação de profissionais e na atenção integral às mulheres vítimas de violência, salientando a necessidade de políticas intersetoriais para ampliar a rede de cuidado.	A implementação de protocolos e a capacitação continuada dos profissionais de saúde se mostram fundamentais para reduzir a subnotificação e promover assistência adequada às vítimas.
Violência no ambiente de trabalho em saúde: uma Revisão crítica (Deslandes; Boing; Santos)	2018	Revisar criticamente a produção científica acerca da violência no ambiente de trabalho em saúde.	Evidenciou alta incidência de agressões físicas, verbais e psicológicas contra profissionais de saúde, em especial enfermeiros, apontando fatores como sobrecarga e falta de segurança.	Urge a adoção de estratégias de prevenção, suporte institucional e políticas de proteção para minimizar os impactos na saúde física e mental dos profissionais e melhorar a qualidade do atendimento em saúde.
A violência social sob a perspectiva da saúde pública (Minayo)	2016	Analizar o fenômeno da violência social, suas raízes estruturais e implicações para a saúde pública.	Apontou que a violência contra a mulher integra um conjunto de desigualdades socioculturais que demandam ações intersetoriais e políticas específicas de enfrentamento.	A redução efetiva de casos de violência requer integração entre setores (saúde, justiça, educação) e práticas de cuidado integral que abordem as múltiplas faces do fenômeno.
Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação (Bandeira)	2016	Discutir a construção de conceitos e abordagens teóricas acerca da violência de gênero.	Destacou a ampliação do debate acadêmico e a importância de metodologias interdisciplinares para compreender e combater a violência contra a mulher.	O avanço conceitual e teórico é essencial para embasar políticas públicas eficientes e intervenções que considerem as relações de poder na sociedade.
Políticas públicas e violência contra a mulher no Brasil: conquistas e desafios (Piovesan)	2017	Analizar o desenvolvimento de políticas públicas de enfrentamento à violência contra a mulher no país.	Abordou avanços legislativos e institucionais, mas também evidenciou dificuldades na implementação efetiva e na articulação entre os diferentes setores governamentais.	Para um enfrentamento eficaz, faz-se imprescindível aprimorar mecanismos de monitoramento, avaliação e integração das políticas já existentes.
Enfrentamento à violência contra a mulher: propostas para o setor saúde brasileiro (Couto; Gomes; Ribeiro)	2019	Propor ações para qualificar o atendimento das mulheres em situação de violência no âmbito da saúde.	Sugeriu a formação continuada de equipes, a adoção de protocolos específicos e a articulação com outras instituições, a fim de garantir assistência integral às vítimas.	O fortalecimento da rede de atenção e a educação permanente dos profissionais constituem elementos-chave para a eficácia das estratégias de enfrentamento à violência de gênero.
Assédio moral e relações de trabalho: reflexões críticas sobre a precarização e a desigualdade de gênero (Alves; Silva)	2020	Investigar como o assédio moral relaciona-se às dinâmicas de precarização do trabalho e às desigualdades de gênero.	Verificou que as mulheres são mais afetadas pelo assédio moral, em parte devido aos estereótipos de gênero e às condições precárias de trabalho, reforçando a condição de vulnerabilidade feminina.	É fundamental ampliar a proteção trabalhista e conscientizar gestores e equipes para romper padrões discriminatórios que favorecem o assédio moral.
Discrimination, harassment, and gendered violence in the workplace: a global perspective (Harris)	2021	Avaliar práticas discriminatórias, assédio e violência de gênero no ambiente de trabalho em contextos internacionais.	Observou padrões semelhantes de subnotificação e impunidade em diversos países, além de barreiras culturais que dificultam a denúncia das trabalhadoras.	Reforça a necessidade de legislação mais rigorosa e de esforços globais coordenados para combater a violência de gênero em diferentes setores laborais.
Violência no trabalho: repercussões na saúde de profissionais e estratégias de enfrentamento (Corrêa; Tostes)	2022	Analizar os efeitos da violência ocupacional na saúde de profissionais e mapear medidas de enfrentamento.	Evidenciou que tanto o assédio moral quanto o sexual contribuem para a sobrecarga psicológica e para o adoecimento de profissionais, acarretando custos sociais e econômicos.	Protocolos de prevenção, suporte psicossocial e campanhas de conscientização emergem como medidas prioritárias para reduzir a violência e promover ambientes de trabalho saudáveis.
Assédio moral e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: análise das políticas públicas brasileiras e perspectivas futuras (Ribeiro; Lima; Carvalho)	2024	Investigar a eficácia das políticas públicas brasileiras no combate ao assédio moral e à discriminação de gênero no ambiente de trabalho.	Constatou lacunas na aplicação prática das normas e na fiscalização, revelando que as desigualdades de gênero ainda persistem de forma significativa nos espaços profissionais.	Sugeriu o fortalecimento dos mecanismos de controle, a ampliação das campanhas de conscientização e o engajamento efetivo das instituições empregadoras como caminhos para a redução da violência e da discriminação.

* continua.

* continuação.

Título do artigo	Ano	Objetivo	Resultados	Conclusões
Global prevalence of past-year violence against women: a systematic review and meta-analysis of populationbased studies (Sardinha et al.)	2022	Mensurar a prevalência global de violência contra a mulher no último ano, por meio de revisão sistemática e meta-análise.	Confirmou elevada incidência de violência em diferentes contextos socioculturais, com destaque para as relações íntimas, reforçando a dimensão pandêmica do problema.	Apontou para a urgência de intervenções globais, que envolvam tanto governos quanto sociedade civil, visando reduzir a violência por meio de políticas sólidas e educação em direitos humanos.
Workplace violence experienced by female nursing professionals in Brazilian public hospitals: a cross-sectional study (Nogueira et al.)	2022	Investigar a prevalência e fatores associados à violência ocupacional vivenciada por enfermeiras em hospitais públicos brasileiros.	Identificou alta frequência de agressões verbais e físicas no cotidiano de trabalho, em especial quando há sobrecarga de tarefas e falta de condições adequadas de atendimento.	Recomenda a adoção de protocolos de segurança, treinamento das equipes e estruturação de políticas institucionais de apoio para reduzir a violência no setor saúde.
Assédio moral no trabalho e suas repercussões na saúde de profissionais de enfermagem: revisão integrativa (Castro et al.)	2022	Sintetizar as evidências sobre o assédio moral sofrido por profissionais de enfermagem e seus impactos na prática diária.	Destacou o adoecimento mental, a redução na qualidade do cuidado prestado e o aumento do turnover como efeitos críticos do assédio moral nesse grupo profissional.	Sugere a necessidade de fortalecer a cultura organizacional baseada no respeito e na ética, além de implementar mecanismos formais de denúncia e acompanhamento psicológico.
A violência de gênero no ambiente laboral e seus impactos na saúde mental: uma revisão integrativa (Rufino et al.)	2022	Revisar estudos sobre a violência de gênero no trabalho e seus efeitos na saúde mental das mulheres.	Evidenciou prevalência significativa de sintomas depressivos, estresse e baixa autoestima entre as trabalhadoras vítimas de violência.	Reforça a urgência de políticas de proteção e intervenções multidisciplinares que promovam espaços laborais inclusivos e seguros, reduzindo a perpetuação de comportamentos abusivos.

Fonte: Elaboração própria, 2025.

DISCUSSÃO

A violência de gênero no ambiente de trabalho reflete a perpetuação de estruturas sociais desiguais, manifestando-se de diversas formas, como assédio moral, sexual e discriminação. Essas práticas violam direitos fundamentais e geram impactos significativos na saúde física e mental das mulheres, bem como no desempenho organizacional. Estudos apontam que esses problemas são frequentemente invisibilizados pela subnotificação e pela normalização dos comportamentos abusivos^{2,11}.

No Brasil, a prevalência de violência de gênero no trabalho é um reflexo de desigualdades históricas e culturais. Alves e Silva¹² destacam que a precarização das relações laborais, combinada com estereótipos de gênero, aumenta a vulnerabilidade das mulheres a práticas abusivas. Isso é particularmente evidente em setores como o da saúde, onde profissionais enfrentam altos níveis de sobrecarga, exposição ao estresse e falta de suporte organizacional^{17,18}.

O impacto psicológico da violência de gênero é um aspecto crítico a ser considerado. Segundo Rufi-

no *et al.*¹⁹, as vítimas frequentemente desenvolvem transtornos como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. Esses danos não apenas comprometem a qualidade de vida das trabalhadoras, mas também reduzem sua produtividade e contribuem para a rotatividade no trabalho. Esse ciclo de violência afeta diretamente o ambiente organizacional, gerando custos econômicos e sociais significativos.

A subnotificação dos casos é um dos principais desafios no enfrentamento da violência de gênero no trabalho. Muitas mulheres hesitam em denunciar por medo de retaliações, vergonha ou descrença na eficácia dos mecanismos institucionais^{11,14}. Essa realidade é agravada pela ausência de canais de denúncia confiáveis e pela falta de suporte legal e psicológico às vítimas.

Marques, Costa e Barbosa⁴ apontam que o setor saúde possui um papel estratégico no enfrentamento da violência de gênero. Esses profissionais são frequentemente os primeiros a identificar os sinais de abuso, mas, para que possam atuar eficazmente, é essencial que recebam capacitação contínua e que existam protocolos claros de encaminhamento e acolhimento.

A análise dos resultados reforça a necessidade de abordagens preventivas e integradas. Estratégias como treinamentos regulares, campanhas de conscientização e implementação de códigos de conduta podem transformar a cultura organizacional e reduzir a incidência de violência. No entanto, esses esforços precisam ser acompanhados por fiscalização rigorosa e ações educativas de longo prazo^{3,16}.

Apesar dos avanços legislativos no Brasil, como a Lei Maria da Penha e a tipificação do assédio moral e sexual, a implementação prática dessas normas ainda enfrenta desafios significativos. Piovesan²⁰ destaca que a articulação entre as esferas pública e privada é essencial para garantir a efetividade das políticas públicas e criar ambientes de trabalho mais equitativos.

A violência de gênero no ambiente laboral não é apenas um problema individual, mas também um obstáculo para o desenvolvimento organizacional e social. Como apontado por Sardinha *et al.*³, a persistência dessas práticas prejudica o desempenho das empresas e limita o acesso das mulheres a oportunidades de crescimento e liderança, perpetuando desigualdades estruturais.

Adicionalmente, é necessário reconhecer as limitações das abordagens atuais. A ausência de dados robustos, resultante da subnotificação, dificulta a análise aprofundada da magnitude do problema e a avaliação da eficácia das políticas implementadas. Portanto, investimentos em pesquisa e coleta de dados são essenciais para subsidiar ações mais direcionadas e eficazes⁹.

Por fim, a violência de gênero no trabalho deve ser enfrentada como uma prioridade tanto nos âmbitos acadêmicos quanto prático. A articulação entre governos, organizações e sociedade civil é indispensável para a promoção de um ambiente laboral seguro e inclusivo. Esse esforço coletivo não apenas garante a proteção dos direitos das mulheres, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

As políticas públicas destinadas ao enfrentamento da violência de gênero no Brasil têm alcançado avanços importantes nas últimas décadas, especialmente com a implementação de marcos legais como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006)²¹ e

a tipificação do feminicídio (Lei nº 13.104/2015)⁵. Esses dispositivos representam conquistas fundamentais na proteção das mulheres e no reconhecimento da violência de gênero como um problema social e jurídico relevante²⁰. Contudo, a eficácia dessas medidas enfrenta barreiras significativas em sua aplicação prática.

Um dos principais desafios identificados é a ausência de fiscalização robusta para garantir o cumprimento das legislações existentes. Segundo Ribeiro, Lima e Carvalho⁹, muitas empresas e instituições não possuem mecanismos internos para prevenir e enfrentar a violência de gênero no trabalho, o que dificulta a concretização das políticas públicas. A falta de monitoramento contínuo fragiliza as ações, comprometendo sua efetividade.

Além disso, a articulação intersetorial ainda se apresenta como uma lacuna nas estratégias de enfrentamento. Bandeira² argumenta que, para combater a violência de gênero no ambiente de trabalho, é necessária uma abordagem integrada que envolva os setores de saúde, justiça, educação e assistência social. No entanto, essa cooperação muitas vezes é limitada pela falta de diálogo e coordenação entre as instituições responsáveis.

A implementação de políticas públicas também é dificultada pela subnotificação dos casos. Correa e Tostes¹⁴ ressaltam que, sem dados precisos sobre a magnitude do problema, torna-se desafiador elaborar e aplicar estratégias baseadas em evidências. A subnotificação está intimamente ligada ao medo de represálias por parte das vítimas, bem como à inexistência de canais institucionais de denúncia confiáveis.

No contexto organizacional, Harris¹¹ sugere que as empresas têm um papel essencial na implementação de políticas preventivas, como a criação de códigos de conduta, treinamentos sobre assédio e a disponibilização de canais de denúncia anônimos. No entanto, essas medidas dependem de um compromisso real por parte das lideranças, o que nem sempre ocorre, especialmente em organizações com estruturas hierárquicas rígidas.

Marques, Costa e Barbosa⁴ destacam que o setor saúde possui um papel estratégico na aplicação de políticas públicas voltadas ao enfrentamento da

violência de gênero. Profissionais de saúde podem identificar casos de abuso e violência e atuar como facilitadores no acesso das vítimas aos serviços de proteção. No entanto, esses profissionais frequentemente enfrentam falta de capacitação e sobre carga de trabalho, o que limita sua atuação.

Outro ponto crítico é a insuficiência de campanhas educativas e de conscientização. Piovesan²⁰ argumenta que as políticas públicas devem ir além da proteção legal e investir em ações que promovam mudanças culturais. A educação em direitos humanos desde a infância pode desestruturar estereótipos de gênero e reduzir a aceitação social da violência contra a mulher.

A alocação de recursos financeiros também se configura como um obstáculo importante. Segundo Deslandes, Boing e Santos¹⁷, a implementação de políticas públicas no Brasil muitas vezes é limitada pela falta de orçamento adequado, o que prejudica tanto a estruturação de serviços especializados quanto o monitoramento das ações. Esse cenário reforça a necessidade de maior priorização do tema nas agendas governamentais.

Apesar dessas limitações, há exemplos de políticas bem-sucedidas que podem servir como referência. Sardinha *et al.*³ destacam que iniciativas internacionais, como as campanhas de conscientização na União Europeia, têm contribuído para a redução da violência de gênero no trabalho. Esses programas combinam ações preventivas com medidas punitivas, criando um equilíbrio entre educação e responsabilização.

Por outro lado, Alves e Silva¹² ressaltam que, no Brasil, a precarização do trabalho e a informalidade dificultam a aplicação de políticas públicas. Mulheres em situações de maior vulnerabilidade econômica têm menos acesso a canais de denúncia e proteção, perpetuando um ciclo de exclusão que reforça as desigualdades estruturais.

Para superar esses desafios, é necessário fortalecer a integração entre as políticas públicas e as iniciativas privadas. Couto, Gomes e Ribeiro¹³ apontam que parcerias entre governo, empresas e sociedade civil podem potencializar os resultados, ampliando a abrangência das ações e garantindo maior proteção às trabalhadoras.

Em suma, embora o Brasil tenha avançado significativamente na formulação de políticas públicas para o enfrentamento da violência de gênero, a implementação efetiva dessas medidas ainda enfrenta obstáculos consideráveis. A superação dessas barreiras exige um esforço conjunto de diversos atores sociais, maior alocação de recursos e a promoção de uma cultura de igualdade de gênero.

As organizações desempenham um papel crucial no enfrentamento da violência de gênero no ambiente de trabalho, sendo responsáveis por criar condições que promovam segurança, respeito e equidade. Estratégias preventivas, como a implementação de códigos de conduta claros e treinamentos regulares sobre assédio moral e sexual, são fundamentais para transformar a cultura organizacional e reduzir a incidência de práticas abusivas¹¹.

Uma das principais iniciativas recomendadas é a criação de mecanismos formais e acessíveis de denúncia. Correa e Tostes¹⁴ apontam que muitas vítimas deixam de relatar casos de violência por falta de canais confiáveis ou por temer represálias. Organizações que disponibilizam sistemas anônimos de denúncia oferecem um ambiente mais seguro para as trabalhadoras exporem suas vivências e buscam apoio.

Treinamentos para gestores e equipes são outra estratégia essencial. Segundo Castro *et al.*¹⁶, capacitações regulares ajudam a sensibilizar os colaboradores sobre os impactos da violência de gênero e a identificar sinais de abuso. Além disso, esses treinamentos permitem que líderes desenvolvam habilidades para lidar com casos de violência de forma ética e eficaz, contribuindo para a criação de um ambiente mais inclusivo.

Marques, Costa e Barbosa⁴ enfatizam que a liderança organizacional tem papel central na implementação de políticas de enfrentamento. Líderes comprometidos com a promoção da equidade de gênero estabelecem precedentes positivos e criam um clima organizacional que desencoraja comportamentos abusivos. A mudança de postura das lideranças é essencial para garantir que as estratégias adotadas sejam efetivas.

Além das ações preventivas, é importante que as organizações disponham de planos de resposta

para lidar com casos de violência que ocorram no ambiente de trabalho. Isso inclui a oferta de suporte psicológico às vítimas, assessoria jurídica e, quando necessário, a realocação de trabalhadoras para proteger sua integridade física e emocional¹⁹.

Campanhas de conscientização também são recomendadas como parte das estratégias organizacionais. Alves e Silva¹² destacam que ações educativas internas, como palestras e debates, são fundamentais para desconstruir estereótipos de gênero e aumentar o conhecimento dos colaboradores sobre os impactos da violência no trabalho. Essas campanhas promovem mudanças culturais que favorecem a igualdade de gênero.

A adoção de auditorias periódicas para avaliar a eficácia das políticas implementadas é outro ponto relevante. Sardinha *et al.*³ sugerem que o monitoramento contínuo das práticas organizacionais pode identificar falhas e promover ajustes nas estratégias de prevenção e enfrentamento. Essas auditorias devem ser realizadas por equipes externas para garantir a imparcialidade do processo.

No entanto, a efetividade dessas estratégias depende do compromisso genuíno das organizações em combater a violência de gênero. Harris¹¹ ressalta que algumas empresas adotam políticas de enfrentamento apenas como uma resposta superficial à pressão social, sem efetivamente implementar ações práticas. Isso reforça a necessidade de mecanismos que responsabilizem as instituições pela inação.

Deslandes, Boing e Santos¹⁷ destacam que organizações do setor da saúde, onde a incidência de violência é particularmente alta, devem investir em protocolos específicos para proteger suas trabalhadoras. Esses protocolos incluem medidas como a ampliação da segurança no local de trabalho, treinamento especializado para lidar com situações de risco e a criação de redes de apoio para profissionais que vivenciem episódios de violência.

Parcerias entre organizações e instituições governamentais são fundamentais para potencializar os resultados das estratégias de enfrentamento. Couto, Gomes e Ribeiro¹³ apontam que a articulação entre os setores público e privado permite a tro-

ca de conhecimentos e recursos, promovendo soluções mais abrangentes e eficazes para o problema.

Um aspecto importante, mencionado por Ribeiro, Lima e Carvalho⁹, é a necessidade de incluir indicadores de equidade de gênero e segurança no trabalho nas métricas de desempenho organizacional. Essas metas demonstram o compromisso da empresa com a causa e incentivam a adoção de práticas que promovam ambientes mais saudáveis e justos.

Por fim, a implementação de estratégias organizacionais para prevenir e enfrentar a violência de gênero no trabalho é uma responsabilidade que exige comprometimento em todos os níveis hierárquicos. As organizações devem adotar uma abordagem integrada, que combine ações preventivas, mecanismos de denúncia e suporte às vítimas, com o objetivo de construir espaços laborais que promovam a equidade e o respeito. Essas ações não são apenas éticas, mas também essenciais para o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade como um todo.

CONCLUSÃO

A violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma questão multidimensional e estrutural, resultante das desigualdades de gênero historicamente construídas. A análise realizada evidencia a necessidade de abordagens integradas, que combinem ações preventivas e medidas efetivas de enfrentamento para a construção de ambientes laborais mais seguros e inclusivos.

Os principais desafios identificados envolvem a subnotificação dos casos, a falta de canais confiáveis de denúncia e a dificuldade de aplicação das leis existentes devido à ausência de fiscalização robusta e articulação intersetorial. Estratégias preventivas, como treinamentos, campanhas de conscientização e a implementação de códigos de conduta, são essenciais para modificar a cultura organizacional e reduzir a violência de gênero no trabalho.

O enfrentamento desse problema exige esforços coordenados de diversos atores sociais, incluindo instituições públicas e privadas. A construção de

ambientes laborais mais igualitários e respeitosos é fundamental para a promoção da equidade de gênero e para o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade.

Como perspectiva para estudos futuros, recomenda-se aprofundar pesquisas sobre a efetividade das políticas públicas já implementadas, bem como sobre o impacto de programas de prevenção na redução dos casos de violência de gênero no ambiente de trabalho. Além disso, a análise de modelos internacionais bem-sucedidos pode contribuir para o aprimoramento das estratégias nacionais de enfrentamento.

REFERÊNCIAS

1. World Health Organization (WHO). Violence against women prevalence estimates, 2018: global, regional and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global or sexual violence by a non-partner. Geneva: WHO; 2021.
2. Bandeira LM. Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. Soc Estado [Internet]. 2016 [citado 28 mar 2025];29(2):449–66. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5897>.
3. Sardinha L, Maheu-Giroux M, Stöckl H, Meyer SR, García-Moreno C. Global prevalence of past-year violence against women: a systematic review and meta-analysis of population-based studies. Lancet. 2022;399(10327):803–13.
4. Marques ES, Costa HO, Barbosa RM. Gender-based violence against women in Brazil and the role of the health sector. Lancet. 2019;393(10171):1988–9.
5. Brasil. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, para instituir o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio. Diário Oficial da União, Brasília, DF; 2015.
6. Brasil. Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para inserir a figura do crime de violência psicológica contra a mulher e o Programa Sinal Vermelho. Diário Oficial da União, Brasília, DF; 2021.
7. Minayo MCS. Violência social sob a perspectiva da saúde pública. Cad Saúde Pública. 1994;10(suppl 1):S7–18. doi: 10.1590/S0102-311X1994000500002.
8. Rede Feminista de Saúde (Brasil). Relatório anual de violência contra as mulheres no Brasil 2023: avanços e desafios. Porto Alegre: Rede Feminista de Saúde; 2023.
9. Ribeiro RM, Lima KS, Carvalho MG. Assédio moral e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: análise das políticas públicas brasileiras e perspectivas futuras. Rev Pol Públ. 2024;29(3):190–205.
10. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Violência e assédio no mundo do trabalho: relatório global 2017. Brasília: OIT; 2017.
11. Harris RJ. Discrimination, harassment, and gendered violence in the workplace: a global perspective. Int J Soc Work. 2021;8(3):52–65.
12. Alves DA, Silva AG. Assédio moral e relações de trabalho: reflexões críticas sobre a precarização e a desigualdade de gênero. Rev Direito Práx. 2020;11(2):846–69.
13. Couto MT, Gomes R, Ribeiro CR. Enfrentamento à violência contra a mulher: propostas para o setor saúde brasileiro. Physis. 2019;29(2):1–14.
14. Corrêa AA, Tostes MF. Violência no trabalho: repercussões na saúde de profissionais e estratégias de enfrentamento. Rev Bras Med Trab. 2022;20(1):60–8.
15. Brasil. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Código Penal, e acrescenta o art. 216-A, que trata do crime de assédio sexual. Diário Oficial da União, Brasília, DF; 2001.
16. Castro RG, Lopes JM, Oliveira KC, Guimarães RO. Assédio moral no trabalho e suas repercussões na saúde de profissionais de enfermagem: revisão integrativa. Rev Esc Enferm USP. 2022;56:e20210497.
17. Deslandes SF, Boing AF, Santos NC. Violência no ambiente de trabalho em saúde: uma revisão crítica. Ciênc Saúde Colet. 2018;23(9):1234–40.
18. Nogueira CMS, Machado LS, Gonçalves AS, Baptista RS. Workplace violence experienced by female nursing professionals in Brazilian public hospitals: a cross-sectional study. Rev Bras Enferm. 2022;75(2):e20201123.
19. Rufino KM, Maia TB, Silva AG, Nascimento CR. A violência de gênero no ambiente laboral e seus impactos na saúde mental: uma revisão integrativa. Physis. 2022;32(2):e320206.
20. Piovesan F. Políticas públicas e violência contra a mulher no Brasil: conquistas e desafios. Rev Direito Justiça. 2017;16(2):9–24.
21. Brasil. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União, Brasília, DF; 2006.

DECLARAÇÕES

Contribuição dos autores

Concepção: SGR, MRL. Investigação: SGR, MRL. Metodologia: SGR, MRL. Coleta de dados: SGR. Tratamento e análise de dados: SGR, MRL. Redação: SGR, MRL. Revisão: MRL, VCB, MVSA, LCNN. Aprovação da versão final: MRL, VCB, MVSA, LCNN. Supervisão: MRL.

Agradecimentos

Ao curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Prevenção às Violências, Promoção da Saúde e Cuidado Integral, uma Parceria UFES/SEAD.

Financiamento

UNAC – 2023. Edital FAPES nº 1223/2022 P 2022-40x90.

Conflito de interesse

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

Aprovação no comitê de ética

Não se aplica.

Disponibilidade de dados de pesquisa e outros materiais

Dados de pesquisa e outros materiais podem ser obtidos por meio de contato com os autores.

Editores responsáveis

Carolina Fiorin Anhoque, Blima Fux, Franciéle Marabotti Costa Leite.

Endereço para correspondência

Universidade Federal do Espírito Santo, Av. Mal. Campos, 1468, Manguípe, Vitória/ES, Brasil, CEP: 29047-105.