



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (DCH) CAMPUS I
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

GABRIELLA MAIA ALMEIDA

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DOS
CURSOS DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (DCH-I) DA UNEB
EM RELAÇÃO A ESSA TIPOLOGIA DE VIOLÊNCIA**

SALVADOR
2025

GABRIELLA MAIA ALMEIDA

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DOS
CURSOS DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (DCH-I) DA UNEB
EM RELAÇÃO A ESSA TIPOLOGIA DE VIOLÊNCIA**

Trabalho de Conclusão apresentado na
Universidade do Estado da Bahia (UNEB) como
requisito básico para a conclusão do Curso de
Bacharelado em Administração.

Orientadora: Prof. Dr^a Tânia Moura Benevides.

**SALVADOR
2025**



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB) DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS (DCH) CAMPUS I
COLEGIADO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

GABRIELLA MAIA ALMEIDA

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DOS CURSOS DO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (DCH-I) DA UNEB EM RELAÇÃO A
ESSA TIPOLOGIA DE VIOLÊNCIA.**

**Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em
Administração do Departamento de Ciências Humanas do *Campus I* (DCH I) da
Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Administração.**

Aprovado em: 25 de julho de 2025 Banca Avaliadora:

Documento assinado digitalmente
gov.br TANIA MOURA BENEVIDES
Data: 14/08/2025 05:14:45-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Professora Dra. Tânia Moura Benevides Universidade do Estado da Bahia

Documento assinado digitalmente
gov.br ANGELICA OLIMPIA DE OLIVEIRA SANTOS
Data: 13/08/2025 19:33:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Angélica Olímpia de Oliveira Santos

Mestre em Desenvolvimento e Gestão Social pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Documento assinado digitalmente
gov.br LORENA DOS SANTOS PATTAS
Data: 14/08/2025 11:59:15-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Lorena dos Santos Pattas

Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)

RESUMO

A violência de gênero contra a mulher no ambiente de trabalho constitui um fenômeno estrutural e multifacetado, manifestando-se tanto em formas explícitas, como assédio moral e sexual, quanto em práticas sutis e veladas, como interrupção da fala, apropriação de ideias e resistência à liderança feminina. Este estudo teve como objetivo identificar a percepção das estudantes do gênero feminino do Departamento de Ciências Humanas I (DCH I) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) sobre a violência de gênero em seus contextos laborais. Para isso, adotou-se abordagem quantitativa e qualitativa, com aplicação de questionário online estruturado com questões fechadas e abertas, analisadas por meio de estatística descritiva e do método do Discurso do Sujeito Coletivo. Os resultados evidenciaram que, embora parte das respondentes não perceba normalização da violência em seus ambientes de trabalho, existe um contingente expressivo que reconhece a ocorrência de práticas discriminatórias e violentas, muitas vezes sutis e naturalizadas. Identificou-se ainda que as formas mais observadas são a violência psicológica e a moral, sendo a primeira apontada por mais de um terço das participantes. As percepções coletadas indicam que canais seguros de denúncia, políticas institucionais claras, capacitação de lideranças e ações educativas contínuas são medidas prioritárias para o enfrentamento do problema. O estudo também revelou que as vulnerabilidades se intensificam quando fatores como gênero, raça e classe social se sobrepõem, especialmente entre mulheres negras e com vínculos laborais precários. A promoção de ambientes de trabalho igualitários e livres de violência demanda ações estruturais, culturais e educativas, que vão além da simples punição de casos isolados, exigindo o compromisso permanente das instituições e da sociedade.

Palavras-chave: Violência de gênero. ambiente de trabalho. estudantes universitárias. desigualdade. interseccionalidade.

ABSTRACT

Gender-based violence against women in the workplace is a structural and multifaceted phenomenon, manifesting both in explicit forms, such as moral and sexual harassment, and in subtle, covert practices, such as interrupting speech, appropriating ideas, and resisting female leadership. This study aimed to identify the perceptions of female students from the Department of Human Sciences I (DCH I) at the State University of Bahia (UNEB) regarding gender-based violence in their work contexts. To achieve this, a quantitative and qualitative approach was adopted, using an online questionnaire structured with closed and open-ended questions, analyzed through descriptive statistics and the Collective Subject Discourse method. The results showed that, although some respondents do not perceive the normalization of violence in their workplaces, there is a significant portion who recognize the occurrence of discriminatory and violent practices, often subtle and naturalized. It was also found that the most frequently observed forms are psychological and moral violence, with the former being reported by more than one-third of participants. The collected perceptions indicate that secure reporting channels, clear institutional policies, leadership training, and continuous educational initiatives are priority measures to address the problem. The study also revealed that vulnerabilities are heightened when factors such as gender, race, and social class overlap, especially among Black women and those with precarious employment relationships. Promoting equal and violence-free work environments requires structural, cultural, and educational actions that go beyond merely punishing isolated cases, demanding the permanent commitment of institutions and society.

Keywords: Gender-based violence. workplace. university students. inequality. intersectionality.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER: CONCEITOS, TIPOLOGIAS E CONTEXTOS DE TRABALHO	9
3. ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	13
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	15
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE A.....	39

1. INTRODUÇÃO

A violência, segundo Rose (2022), avança silenciosamente e, quando não enfrentada, adquire força, manifestando-se com traços de crueldade e podendo transformar-se em atos explícitos e fatais, especialmente no caso da violência de gênero contra a mulher. Quando não interrompida, essa violência frequentemente culmina no feminicídio.

O termo “Violência de Gênero contra a Mulher”, utilizado por Sardenberg e Tavares (2016), refere-se a qualquer tipo de agressão [física, simbólica ou social] motivada pela construção social dos sexos, dirigida a pessoas em razão de seu sexo, identidade de gênero ou orientação sexual. A terminologia é essencial, pois reconhece que essa violência atinge não apenas mulheres cisgênero, mas também travestis, transexuais e outras pessoas que se identificam com o gênero feminino. Neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), será adotada essa denominação por permitir uma tipificação mais precisa.

De forma conceitual, a violência de gênero contra a mulher é definida como “[...] qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público quanto no privado” (Tribunal de Justiça de Sergipe, 2021). Essa forma de violência é persistente e multifacetada, incluindo agressões físicas, morais, psicológicas, patrimoniais, simbólicas, sexuais e políticas. Ela emerge de relações desiguais de poder e submissão (Bandeira, 2014; 2017), gerando medo, isolamento, dependência e intimidação, tornando-se um fenômeno de alta complexidade.

A análise da violência de gênero pode ser feita sob diferentes perspectivas, da segurança pública, do direito ou da saúde coletiva, mas é importante destacar que os avanços nessas áreas devem muito à militância feminista, que contribuiu para o aprimoramento dos conceitos e da produção teórica (Bandeira, 2014). Trata-se de uma violência que atinge os corpos e as vidas das mulheres, muitas vezes ocorrendo no ambiente doméstico, com raízes em lógicas familiares, morais e patriarcais.

No campo da Segurança Pública, na Bahia, entre 2017 e 2022, ocorreram 564 feminicídios, dos quais 28 foram registrados na Região Metropolitana de Salvador. O ano de 2020 apresentou o maior número de casos, com 113 registros. Entre 2021 e 2022, houve um aumento de 15,1%, passando de 93 para 107 casos. Já em 2024, segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, a Bahia registrou 105 feminicídios, o que representa uma leve queda,

mas ainda indica a gravidade da situação. Em âmbito nacional, o número chegou a 1.463 feminicídios no mesmo ano, uma média de quatro mulheres mortas por dia por sua condição de gênero.

Diante dessa complexidade, surgem múltiplas possibilidades de abordagem. Este trabalho propõe-se a investigar a seguinte questão: qual é a percepção das estudantes dos cursos de graduação da UNEB (DCH I) em relação à violência de gênero contra a mulher nos seus ambientes de trabalho? A escolha desse recorte se justifica pela importância de compreender como jovens universitárias, já inseridas ou prestes a ingressar no mercado de trabalho, identificam e enfrentam manifestações de violência em espaços laborais, que são muitas vezes marcadas por desigualdades de gênero sutis, mas persistentes.

Com base nessa problemática, o objetivo geral da pesquisa é identificar a percepção das estudantes da UNEB (DCH I) sobre a violência de gênero contra a mulher em seus ambientes de trabalho. Os objetivos específicos são: (1) caracterizar a UNEB como espaço universitário e de sociabilidade; (2) traçar o perfil das estudantes do gênero feminino no DCH I; (3) identificar o nível de conhecimento dessas estudantes sobre as diversas formas de violência de gênero; e (4) compreender suas percepções sobre experiências de violência sofridas ou testemunhadas, tanto de forma geral quanto no contexto universitário.

O interesse por esse tema nasceu da vivência pessoal da autora, que, ao longo da vida, enfrentou diversas formas de violência por simplesmente ser mulher. Como estudante universitária, sente-se atravessada por valores patriarcais e machistas que ainda moldam muitos espaços acadêmicos e profissionais.

Outro aspecto que demonstra relevância para tratar desse tema no contexto universitário e, em especial da Uneb, é motivado pelo fato de que uma jovem egressa do Curso de Pedagogia, Departamento de Educação (DEDC), foi vítima de feminicídio no município de Vera Cruz, na ilha de Itaparica. Crime, supostamente praticado pelo próprio companheiro. Assim, este trabalho, embora focado no ambiente organizacional, busca promover reflexão e conscientização, contribuindo para o enfrentamento das desigualdades e violências de gênero.

Por fim, destaca-se que a pesquisa foi viabilizada no âmbito do Grupo de Pesquisa “Põe pra Fora Mulher”, vinculado ao curso de Administração da UNEB/DCH I. O grupo iniciou, em 2024.1, uma pesquisa exploratória sobre a percepção das universitárias em relação à

violência de gênero, e este trabalho é um desdobramento direto dessa iniciativa.

Para concluir esta introdução, apresenta-se a estrutura do trabalho: na Seção 2, desenvolve-se a fundamentação teórica, abordando conceitos, tipologias e discussões sobre a violência de gênero contra a mulher, especialmente no contexto universitário e laboral. A Seção 3 descreve a abordagem metodológica adotada, detalhando o delineamento da pesquisa, os instrumentos utilizados para coleta de dados e os procedimentos de análise. Na Seção 4, apresenta-se a análise e discussão dos resultados obtidos, relacionando-os com a literatura revisada e destacando as percepções das estudantes sobre o tema. Por fim, na Seção 5, são expostas as considerações finais, nas quais se sintetizam os principais achados, as contribuições do estudo e as recomendações para futuras pesquisas e ações voltadas ao enfrentamento da violência de gênero no ambiente de trabalho.

2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER: CONCEITOS, TIPOLOGIAS E CONTEXTOS DE TRABALHO

A compreensão da violência de gênero contra a mulher exige, antes de tudo, reconhecer que vivemos em uma sociedade estruturada a partir de um sistema patriarcal, sustentado historicamente pelo machismo e pela misoginia. Esse sistema estabelece e legitima relações de poder desiguais entre homens e mulheres, nas quais a dominação masculina não apenas oprime, mas também normaliza práticas de exclusão, silenciamento e desvalorização do feminino. Como lembra Lélia Gonzalez (1984), essa estrutura não atua isoladamente: articula-se com o racismo e o classismo, criando múltiplas camadas de opressão que afetam de forma mais intensa as mulheres negras e de classes populares.

Nesse cenário, as mulheres são frequentemente subalternizadas, ou seja, colocadas em posições sociais e simbólicas de menor valor. No caso brasileiro, essa subalternização se traduz em desigualdades salariais, sobrecarga de trabalho doméstico não remunerado, baixa representatividade em espaços de poder e alta exposição à violência. Cida Bento (2022) lembra que essa hierarquia social é reforçada pelo "pacto narcísico da branquitude", que mantém privilégios de grupos dominantes enquanto marginaliza corpos negros, femininos e pobres.

A condição da mulher negra merece atenção específica: além do sexismo, ela enfrenta o racismo estrutural, o que intensifica a vulnerabilidade e limita as oportunidades de ascensão social. Beatriz Nascimento (1990) evidencia que, historicamente, o corpo da mulher negra foi tratado como mercadoria e força de trabalho explorada, herança direta da escravidão, que ainda reverbera na precarização de seus vínculos profissionais e na desumanização de sua existência.

No Brasil, o conceito de violência de gênero contra as mulheres adotado pela Política Nacional de Enfrentamento, definido na Convenção de Belém do Pará (1994), compreende “[...] qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado”. Trata-se de uma definição ampla, que engloba diversas tipologias, entre as quais: Física: agressões que causam lesões ou comprometem a integridade corporal; Psicológica: ações que geram dano emocional, constrangimento, diminuição da autoestima ou manipulação; Sexual:

imposição de atos sexuais não consentidos ou coercitivos; Moral: calúnia, difamação ou injúria; Patrimonial: retenção, subtração ou destruição de bens; e Política: práticas que dificultam ou impedem a participação das mulheres na vida pública.

Teles e Melo (2017) e Santiago e Borges (2022) ressaltam que a violência pode ocorrer em diferentes esferas: doméstica, comunitária e institucional, esta última caracterizada por ações ou omissões de agentes e organizações que, de forma direta ou indireta, perpetuam a dominação de gênero. Heleieth Saffioti (2015) acrescenta que tais violências derivam de uma organização social que privilegia o masculino e se manifestam tanto em relações íntimas quanto nas estruturas políticas e econômicas, sendo necessárias mudanças culturais profundas para seu enfrentamento.

O combate à violência de gênero enfrenta múltiplos desafios: a naturalização social de práticas discriminatórias, a dificuldade de acesso a canais de denúncia seguros, a fragilidade das políticas públicas e institucionais e a resistência cultural a transformações que alterem a lógica patriarcal.

No contexto universitário e profissional, Rita Segato (2016) entende a violência como uma “linguagem de poder”, utilizada para manter as mulheres em posições subalternas, mesmo quando ocupam funções de prestígio. A ausência de políticas claras, de treinamentos institucionais e de lideranças preparadas contribui para perpetuar ambientes inseguros e hostis. Para mulheres negras, esses espaços apresentam barreiras adicionais, pois acumulam as desvantagens impostas pelo racismo estrutural, o que se reflete na baixa representatividade em cargos de liderança e na maior exposição a trabalhos precários.

Ainda no que concerne ao ambiente de trabalho, esses obstáculos tornam-se ainda mais evidentes, pois o espaço laboral, longe de ser neutro, é construído e sustentado por relações de poder historicamente marcadas pelo patriarcado e pela dominação masculina. Nessas estruturas, práticas discriminatórias não são eventos isolados, mas expressões de um sistema que naturaliza a desigualdade e legitima a hierarquia de gênero.

A ONU Mulheres (2019) aponta que 1 em cada 3 mulheres já sofreu algum tipo de violência no trabalho, sendo o assédio sexual a manifestação mais recorrente. Esses dados, embora alarmantes, representam apenas a face visível de um problema muito mais amplo, já que grande parte das violências vividas pelas mulheres se apresenta de forma velada, camuflada em interações cotidianas e, por isso, muitas vezes não é reconhecida como tal.

É imprescindível compreender que a violência de gênero no trabalho não se restringe a agressões físicas ou sexuais explícitas. Ela se manifesta também por meio de condutas simbólicas e institucionais que corroem, de maneira sutil e persistente, a autonomia, a autoestima e a dignidade das mulheres. Entre essas condutas, incluem-se a interrupção constante da fala, a apropriação ou invisibilização de ideias, a exclusão deliberada de processos decisórios, a distribuição desigual de tarefas, com sobrecarga de funções não reconhecidas ou valorizadas, e a disparidade salarial em relação a colegas homens que ocupam funções equivalentes. Essas práticas não apenas prejudicam o desenvolvimento profissional, mas também afetam a saúde física e mental das trabalhadoras, contribuindo para o aumento de quadros de ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

Adicionalmente, a análise interseccional, como propõe Angela Davis (1981), evidencia que os impactos da violência de gênero não são homogêneos. Mulheres negras, indígenas, com deficiência, lésbicas, bissexuais, transexuais e de classes populares enfrentam camadas adicionais de opressão, resultantes da sobreposição do sexismo com outras formas estruturais de discriminação, como o racismo, o capacitismo e a LGBTfobia.

No caso das mulheres negras, o racismo estrutural intensifica as barreiras de ascensão profissional, restringe oportunidades de liderança e contribui para a precarização dos vínculos empregatícios. Esse cenário é reforçado pelo já citado “pacto narcísico da branquitude” (Bento, 2022), que mantém privilégios históricos de determinados grupos enquanto marginaliza corpos e vozes dissidentes.

Além disso, a ausência ou fragilidade de políticas institucionais eficazes para prevenir e enfrentar essas violências reforça a sua perpetuação. Ambientes laborais sem protocolos claros, treinamentos regulares ou canais de denúncia seguros tendem a se tornar permissivos a práticas abusivas, colocando as vítimas diante de um dilema: silenciar-se para manter o emprego ou denunciar correndo o risco de retaliações e isolamento. Esse contexto se agrava em setores e funções com alta rotatividade ou informalidade, onde a vulnerabilidade econômica limita ainda mais a capacidade de reação das mulheres.

Portanto, reconhecer a violência de gênero no ambiente de trabalho como um fenômeno estrutural e multifacetado é passo fundamental para o seu enfrentamento. Tal reconhecimento exige, de um lado, uma mudança profunda nas culturas organizacionais, com a desconstrução de estereótipos e práticas discriminatórias, e, de outro, a implementação

de medidas concretas: programas de formação e sensibilização contínua, políticas de equidade salarial, canais de denúncia protegidos, representatividade feminina e racial nas lideranças e o comprometimento ético das instituições. Somente a partir de um compromisso efetivo e transversal será possível transformar os espaços laborais em ambientes verdadeiramente inclusivos, seguros e igualitários.

3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

O desenvolvimento desta pesquisa ocorreu em quatro etapas principais. A primeira consistiu no levantamento bibliográfico, abrangendo livros, artigos científicos e outros materiais relevantes para a fundamentação teórica. A segunda etapa correspondeu à pesquisa de campo, realizada por meio da aplicação de um questionário elaborado no Google Forms. Na terceira etapa, procedeu-se à análise dos dados coletados e, por fim, na quarta etapa, à revisão e apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

De acordo com Minayo (2017), as pesquisas podem ser classificadas segundo seus objetivos, natureza e procedimentos técnicos, sendo que, neste estudo, adota-se o caráter descritivo e exploratório. A pesquisa descritiva busca registrar e analisar fatos sem interferência do pesquisador, enquanto a exploratória, segundo Richardson (2012), visa ampliar a compreensão sobre fenômenos ainda pouco estudados, possibilitando a formulação de hipóteses e o refinamento de conceitos.

A investigação contou com uma revisão bibliográfica abrangente e seguiu uma abordagem quali-quantitativa, combinando técnicas qualitativas e quantitativas. O método do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) foi empregado para integrar essas dimensões metodológicas e analisar a questão aberta.

O questionário aplicado na pesquisa de campo foi composto por 21 questões, sendo 20 fechadas e uma aberta, e respondido por 106 estudantes mulheres cisgênero, matriculadas nos cursos do Departamento de Ciências Humanas (DCH-I), Campus I, da Universidade do Estado da Bahia. O instrumento foi enviado por e-mail e redes sociais para estudantes do DCH-I no período compreendido entre junho e julho de 2025.

No que concerne as questões abertas Lefevre, Crestana e Cornetta (2003), dizem que o DSC consiste na organização e síntese de discursos individuais em primeira pessoa sobre um determinado tema, compondo um discurso-síntese representativo do coletivo. Para Minayo (2017), esse tipo de procedimento permite captar a profundidade das percepções e vivências humanas, articulando o dado subjetivo à análise científica. Richardson (2012) reforça que a combinação de técnicas qualitativas e quantitativas potencializa a interpretação dos resultados, pois une a precisão numérica à riqueza interpretativa dos depoimentos.

A natureza exploratória da pesquisa, conforme Resende (2018), busca desenvolver, esclarecer

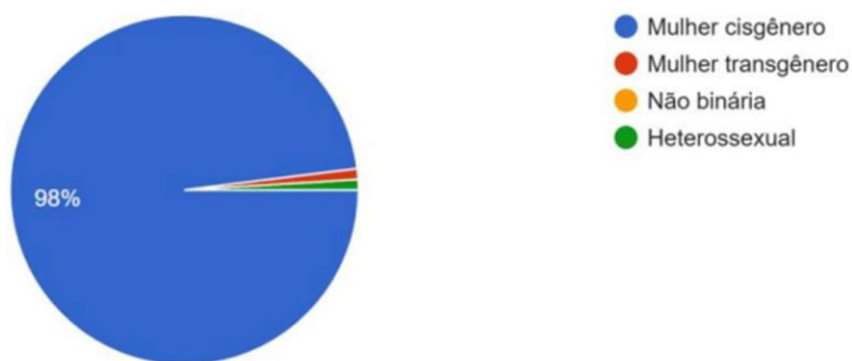
e ajustar conceitos e ideias, gerando conhecimento para estudos subsequentes. Inicialmente, adotou-se uma abordagem quantitativa, com a tabulação e organização dos dados obtidos. Em seguida, realizou-se a análise qualitativa, permitindo aprofundar a compreensão dos resultados. Dessa forma, reafirma-se que se trata de um estudo de abordagem mista (quali-quantitativa), que valoriza tanto a mensuração quanto a interpretação contextualizada dos fenômenos investigados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados desta pesquisa tem como objetivo apresentar, interpretar e estabelecer conexões entre os dados coletados e a fundamentação teórica discutida nas seções anteriores. Para além da descrição quantitativa, a leitura aqui proposta é atravessada por uma perspectiva crítica e interseccional, compreendendo que as vivências das estudantes da UNEB (DCH-I) são moldadas por interações complexas entre gênero, raça/etnia e classe social. Assim, cada gráfico apresentado não é apenas um conjunto de números ou categorias, mas um reflexo das condições estruturais que influenciam o cotidiano das mulheres no ambiente profissional.

Os dados obtidos indicam uma composição heterogênea do grupo de participantes, revelando diversidade etária, socioeconômica e racial. Inicialmente, como aponta a Figura 1 foram consultadas apenas mulheres [Cis ou Transgênero].

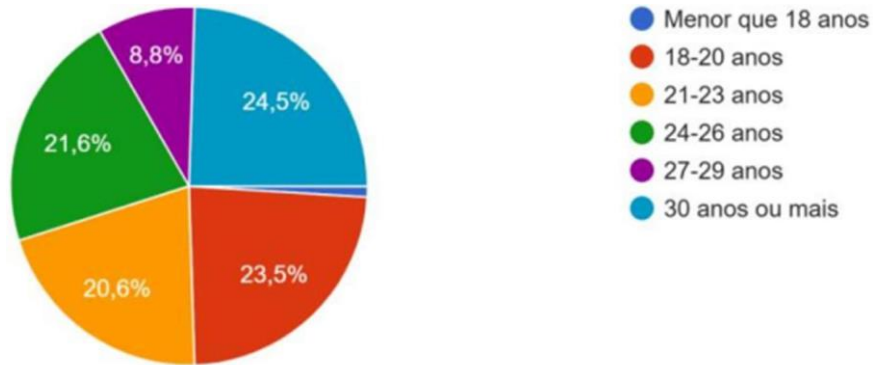
Gráfico 1 – Perfil - Gênero



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 2 apresenta a distribuição etária das participantes da pesquisa, revelando um perfil diversificado quanto à idade das estudantes. Observa-se que o maior grupo está na faixa “trinta anos ou mais” (24,5%), seguido de perto por estudantes entre 18 e 20 anos (23,5%) e entre 24 e 26 anos (21,6%). A faixa etária de 21 a 23 anos representa 20,6% das respondentes, enquanto as participantes de 27 a 29 anos correspondem a 8,8%.

Gráfico 2 – Perfil - Idade



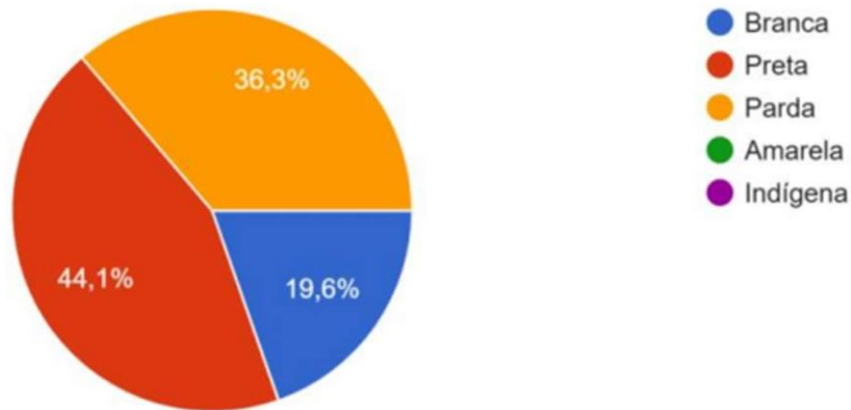
Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 3 apresenta a composição racial/étnica das participantes da pesquisa, evidenciando uma predominância de mulheres negras (pretas e pardas). As estudantes que se autodeclararam pretas representam 44,1% da amostra, seguidas pelas pardas, com 36,3%. Mulheres brancas correspondem a 19,6% das respondentes, enquanto não houve registro de participantes que se identificassem como amarelas ou indígenas.

Essa distribuição reforça a relevância de uma abordagem interseccional na análise da violência de gênero no ambiente de trabalho, pois a maioria das respondentes pertence a grupos historicamente vulnerabilizados pela sobreposição do sexismo e do racismo estrutural. De acordo com Bento (2022) e Gonzalez (1984), as mulheres negras enfrentam barreiras adicionais à ascensão profissional, estando mais expostas à precarização dos vínculos de trabalho, à exclusão de cargos de liderança e à maior incidência de práticas discriminatórias.

Assim, o recorte racial/étnico encontrado nesta pesquisa não apenas retrata a composição do corpo discente do DCH-I da UNEB, mas também indica que as experiências de violência relatadas devem ser interpretadas considerando essas camadas de opressão. A alta representatividade de mulheres negras torna possível compreender de forma mais aprofundada como as desigualdades raciais e de gênero se entrelaçam e impactam a vivência profissional dessas trabalhadoras.

Gráfico 3 – Perfil – Rça/Etnia



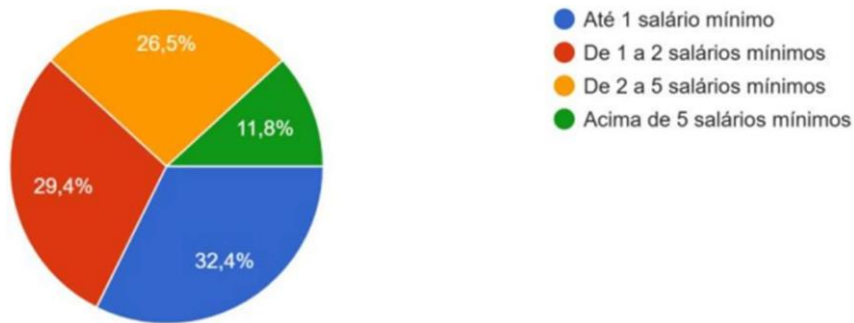
Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 4 apresenta a distribuição das participantes segundo a renda familiar mensal, evidenciando um perfil socioeconômico majoritariamente situado nas faixas de menor rendimento. Observa-se que 32,4% das respondentes vivem em famílias com renda de até 1 salário mínimo, enquanto 29,4% situam-se na faixa de 1 a 2 salários mínimos. Já 26,5% possuem renda familiar entre 2 e 5 salários mínimos e apenas 11,8% declararam renda acima de 5 salários mínimos.

Esses dados revelam que mais de 60% das participantes pertencem a famílias com renda de até 2 salários mínimos, o que as coloca em situação de maior vulnerabilidade econômica. Essa condição pode impactar diretamente as possibilidades de enfrentamento da violência de gênero no ambiente de trabalho, pois a dependência financeira tende a limitar a capacidade de denúncia e resistência frente a práticas abusivas, especialmente em contextos laborais precarizados.

A análise interseccional também ganha relevância neste cenário: considerando que a maioria das respondentes se autodeclara negra, a sobreposição de fatores como raça, gênero e classe intensifica desigualdades e restringe oportunidades de ascensão profissional. Além disso, a realidade econômica das participantes reforça a importância de políticas públicas e institucionais que promovam equidade salarial, garantam condições dignas de trabalho e ofereçam canais seguros de proteção contra a violência.

Gráfico 4 – Perfil - Renda



Fonte: Elaboração Própria (2025).

As participantes da pesquisa estão majoritariamente vinculadas aos cursos de Administração (48%), Ciências Contábeis (26,5%) e Direito (16,7%). Outros cursos, tais como Letras – Língua Espanhola e Literaturas e Comunicação Social – Relações Públicas aparecem com menor participação. Todos os cursos são pertencentes ao Departamento de Ciências Humanas (DCH-I) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Essa diversidade de áreas evidencia o caráter multidisciplinar da amostra, o que contribui para ampliar as perspectivas sobre a temática da violência de gênero no ambiente de trabalho a partir distintas formações.

Gráfico 5 – Perfil - Curso

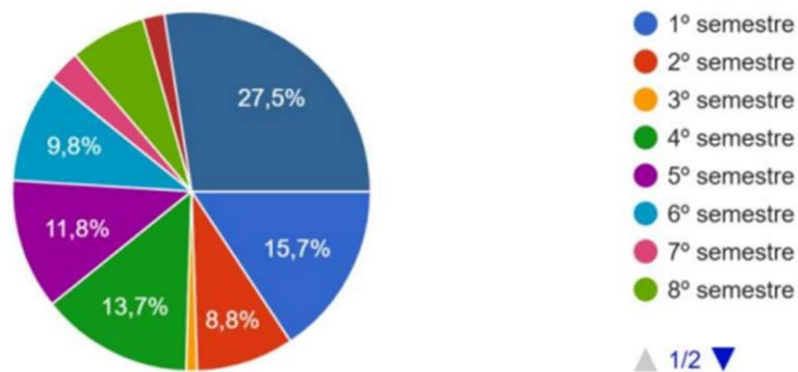


Fonte: Elaboração Própria (2025).

Em relação ao período de formação, observa-se uma predominância de estudantes matriculadas

em semestres avançados, como o 1º e 6º semestre, bem como de alunas inseridas em componentes dessemestralizados, que indicam vínculos mais longos com a instituição. Tal distribuição sugere que as respondentes acumulam maior tempo de vivência acadêmica e profissional, o que potencializa a qualidade das percepções fornecidas, sobretudo no que tange às experiências e compreensões da dinâmica laboral em seus aspectos de gênero.

Gráfico 6 – Perfil - Semestre

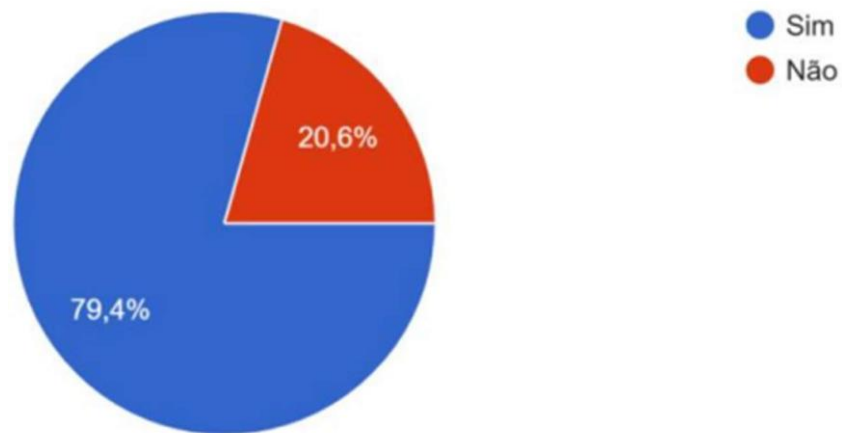


Fonte: Elaboração Própria (2025).

Esses dados reforçam a relevância do perfil acadêmico como variável interpretativa no contexto da pesquisa, permitindo associar o tempo de formação com o grau de exposição e consciência sobre desigualdades estruturais presentes nas organizações.

A análise do perfil profissional das participantes revela que a maioria (79,4%) das estudantes trabalha ou já trabalhou/estagiou durante a graduação, demonstrando uma inserção significativa no mercado de trabalho ainda em fase de formação. Esse dado evidencia o acúmulo de responsabilidades acadêmicas e profissionais por parte das alunas, o que pode influenciar diretamente sua percepção sobre as relações de gênero no ambiente organizacional.

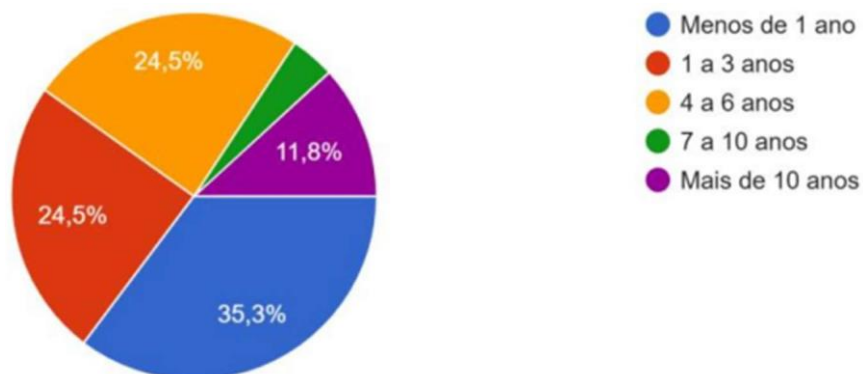
Gráfico 7 – Perfil - Ocupação



Fonte: Elaboração Própria (2025).

Quanto ao tempo de experiência profissional, nota-se uma concentração de estudantes com entre 1 e 6 anos de atuação, sinalizando um contato prolongado com contextos laborais diversos. Há também uma presença expressiva de estudantes com menos de 1 ano de experiência, indicando que parte da amostra se encontra em fase inicial de inserção no mercado de trabalho. Essa diversidade de trajetórias profissionais enriquece a análise ao permitir contrastes entre níveis distintos de vivência prática.

Gráfico 8 – Perfil – Tempo de Ocupação



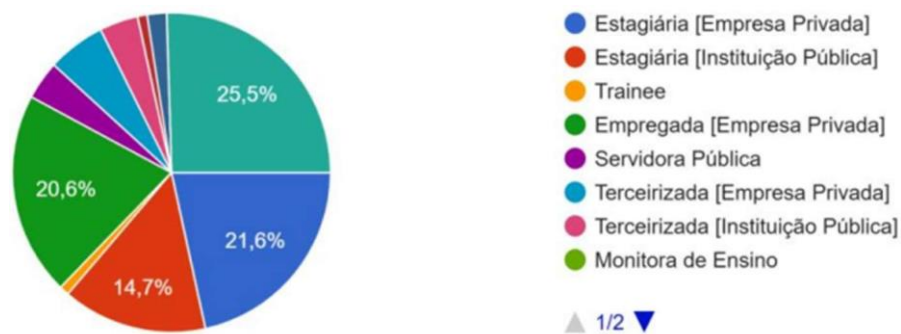
Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 9 apresenta a distribuição das participantes segundo a modalidade de ocupação no mercado de trabalho. Observa-se que as maiores concentrações estão entre atuação como empregada terceirizada de empresas privadas (25,5%) e estagiária em empresas privadas

(21,6%), seguidas pelas empregadas em empresas privadas (20,6%). Em menor proporção, encontram-se as estagiárias de instituições públicas (14,7%), dentre outras ocupações.

Essa distribuição indica que a maior parte das participantes ocupa posições de entrada ou intermediárias no mercado de trabalho, como estágios e programas de trainee, que costumam ser marcados por vínculos temporários e maior instabilidade contratual. Essa característica pode tornar essas trabalhadoras mais vulneráveis à violência de gênero, pois a insegurança quanto à manutenção do posto de trabalho muitas vezes dificulta denúncias e enfrentamento de práticas abusivas.

Gráfico 9 – Perfil – Tipo de Ocupação



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 10 apresenta a distribuição das participantes segundo o formato de atuação profissional. A maioria das respondentes (57,8%) trabalha de forma presencial, seguida por 24,5% que não estão atuando profissionalmente no momento. Já 13,7% desempenham suas funções em regime híbrido (presencial e remoto) e apenas uma pequena parcela trabalha exclusivamente no formato remoto (home office).

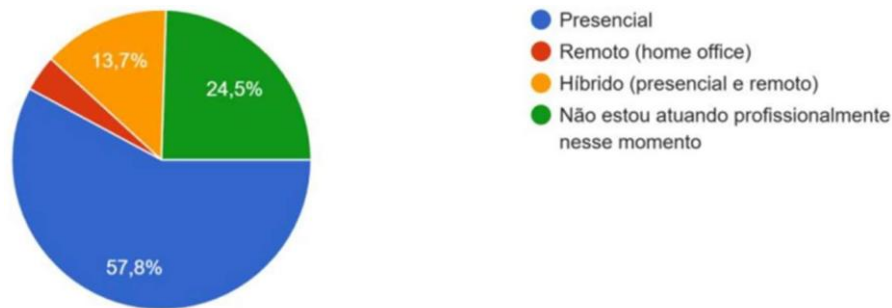
Essa predominância do trabalho presencial é relevante para a análise da violência de gênero, pois a interação física constante tende a aumentar a exposição a comportamentos discriminatórios, assédio moral ou sexual, além de dificultar a denúncia quando há relações hierárquicas desiguais e ausência de canais institucionais de proteção. Por outro lado, o trabalho remoto ou híbrido, embora possa reduzir o contato direto com agressores, não elimina a ocorrência de violências, que podem se manifestar em ambientes virtuais, por meio de mensagens, reuniões online e dinâmicas excludentes.

O fato de quase um quarto das participantes não estar inserido no mercado de trabalho no

momento também é um dado relevante. Isso pode estar relacionado a dificuldades de acesso ao emprego, a decisões pessoais ou a barreiras estruturais que afetam, de maneira desigual, mulheres jovens e negras, especialmente quando conciliam estudos, trabalho doméstico não remunerado e outras responsabilidades familiares.

Assim, o formato de atuação profissional deve ser considerado como uma variável que influencia não apenas a exposição à violência, mas também as estratégias possíveis de enfrentamento, exigindo políticas de prevenção adaptadas às diferentes modalidades de trabalho.

Gráfico 10 – Perfil – Local de Trabalho



Fonte: Elaboração Própria (2025).

Assim, o perfil profissional das estudantes entrevistadas apresenta-se como um componente essencial para compreender como gênero, tempo de atuação e modalidade de trabalho se articulam na construção das percepções sobre a violência de gênero nos espaços laborais.

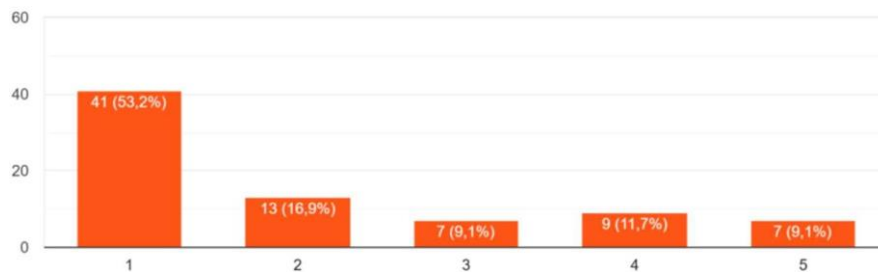
O Gráfico 11 apresenta a percepção das participantes sobre a normalização da violência de gênero contra a mulher no ambiente de trabalho, utilizando a escala Likert de 1 a 5, onde 1 indica menor concordância (ambiente não contribui para normalizar a violência) e 5 indica maior concordância (ambiente contribui fortemente para normalizar a violência).

Os resultados mostram que a maioria das respondentes (53,2%) atribuiu nota 1, sinalizando que percebem seus ambientes de trabalho como pouco propensos à normalização desse tipo de violência. Em seguida, 16,9% escolheram o nível 2, reforçando a percepção de baixa tolerância a comportamentos discriminatórios. No entanto, observa-se que 11,7% apontaram o nível 4, e novamente 9,1% o nível 5, indicando que aproximadamente 20,8% das participantes identificam, em algum grau, que existe normalização ou tolerância a práticas de violência de gênero nos espaços onde trabalham.

Esse dado merece atenção, pois revela que, embora a maioria não perceba essa normalização, ainda há um contingente significativo de mulheres que a reconhecem. Isso pode estar relacionado à presença de condutas sutis e naturalizadas, como piadas sexistas, exclusão de decisões, interrupção de fala ou assédio velado, que muitas vezes não são identificadas pelas instituições como formas de violência.

Portanto, os resultados sugerem que, mesmo em contextos percebidos como mais seguros, a violência de gênero pode permanecer invisibilizada, exigindo ações preventivas contínuas, treinamentos institucionais e canais de denúncia eficazes para combater tanto as manifestações explícitas quanto as sutis dessa violência.

Gráfico 11 – Ambiente de Trabalho – Normalização da Violência

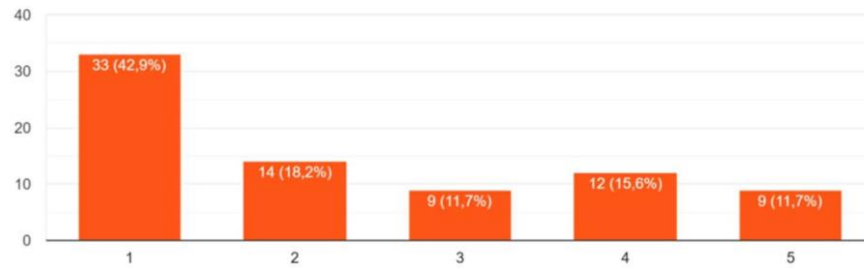


Fonte: Elaboração Própria (2025).

Os resultados do Gráfico 12 mostram que 42,9% das respondentes atribuíram nota 1, indicando que percebem uma resistência muito baixa ou quase inexistente por parte das mulheres para confrontar práticas violentas. Outros 18,2% escolheram o nível 2, também sinalizando resistência limitada. Em contrapartida, 15,6% nível 4 e outros 11,7% nível 5, evidenciando que cerca de 27,3% identificam uma resistência moderada a alta em seus contextos profissionais.

Essa divisão revela um cenário ambíguo: de um lado, a maioria percebe que as mulheres evitam desafiar normas discriminatórias, possivelmente devido ao medo de retaliações, insegurança no vínculo empregatício, falta de apoio institucional ou descrença na efetividade de denúncias. De outro lado, há um grupo expressivo que observa maior disposição para enfrentamento, o que pode estar associado à presença de redes de apoio, maior conscientização sobre direitos e fortalecimento de debates sobre igualdade de gênero no ambiente laboral.

Esses dados indicam que a resistência feminina ao enfrentamento da violência no trabalho ainda é desigual e fortemente condicionada por fatores estruturais e culturais, reforçando a necessidade de ambientes seguros, políticas claras de proteção e lideranças comprometidas com a equidade.

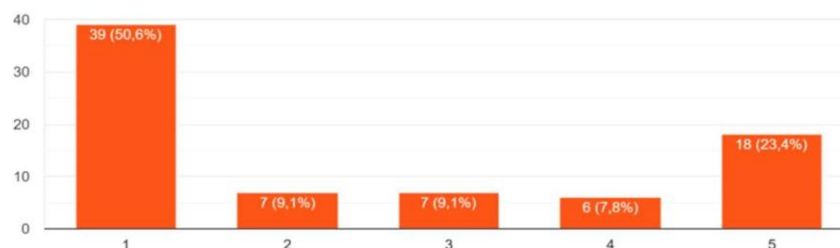
Gráfico 12 – Ambiente de Trabalho – Resistência das Mulheres no Enfrentamento da Violência

Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 13 apresenta a percepção das participantes sobre já terem presenciado ou sido informadas a respeito da ocorrência de violência de gênero contra mulheres no ambiente de trabalho, os dados revelam que mais da metade das respondentes (50,6%) marcou o nível 1, indicando que não presenciaram nem foram informadas sobre episódios de violência de gênero em seus ambientes laborais. No entanto, 23,4% atribuíram o nível 5, demonstrando forte concordância e, portanto, confirmando terem vivenciado ou recebido relatos diretos sobre essas ocorrências. Os demais resultados mostram que 9,1% marcaram os níveis 2 e 3, enquanto 7,8% escolheram o nível 4, sugerindo uma distribuição mais baixa de percepções intermediárias.

Essa polarização nos resultados pode indicar que, para parte das participantes, a violência de gênero não é percebida ou não é reportada abertamente, o que pode estar relacionado à sua invisibilidade ou à falta de confiança nos canais de denúncia. Por outro lado, o percentual significativo de mulheres que confirmam a ocorrência de tais violências demonstra que o problema é presente e real, ainda que nem sempre visível para todas.

Esse cenário reforça a necessidade de ações institucionais que tornem as situações de violência mais reconhecíveis, combatendo sua naturalização e incentivando a comunicação segura sobre episódios de discriminação, assédio ou abuso no ambiente de trabalho.

Gráfico 13 – Ambiente de Trabalho –Mulheres Presenciando Violência

Fonte: Elaboração Própria (2025).

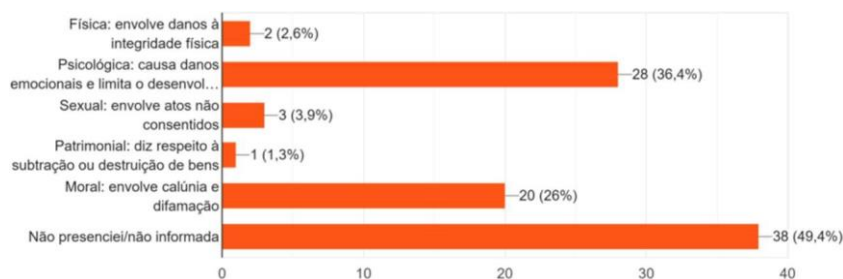
O Gráfico 14 apresenta a distribuição das respostas sobre os tipos de violência de gênero contra a mulher que as participantes afirmam ter presenciado ou sido informadas no ambiente de trabalho.

Os dados revelam que a forma mais citada foi a violência psicológica, mencionada por 36,4% das respondentes. Esse tipo de violência, que causa danos emocionais e limita o desenvolvimento da mulher, pode incluir comportamentos como humilhações, intimidações e isolamento social, muitas vezes naturalizados no ambiente laboral. Em seguida, a violência moral, caracterizada por calúnia e difamação, foi apontada por 26% das participantes, indicando que ataques à reputação e à imagem profissional das mulheres também são recorrentes.

A violência sexual, envolvendo atos não consentidos, foi mencionada por 3,9% das respondentes, e a violência física por 2,6%. Já a violência patrimonial, relacionada à subtração ou destruição de bens, foi a menos registrada, com 1,3%. É importante destacar que 49,4% das participantes afirmaram não ter presenciado ou não ter sido informadas sobre episódios de violência, o que pode refletir tanto a ausência de casos em seus contextos específicos quanto a dificuldade de identificação ou de comunicação dessas situações.

Esses resultados reforçam que, no ambiente de trabalho, as formas mais comuns de violência contra as mulheres tendem a ser psicológicas e morais, geralmente mais sutis e invisibilizadas, mas que possuem impactos profundos na autoestima, na saúde mental e na trajetória profissional das vítimas. Além disso, o percentual elevado de participantes que não presenciaram ou não receberam informações sobre tais episódios pode indicar subnotificação, fruto de medo, insegurança ou ausência de canais institucionais eficazes para denúncia.

Gráfico 14 – Ambiente de Trabalho –Mulheres Presenciando Violência/Tipologia



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 15 apresenta a percepção das participantes sobre a atuação das lideranças no enfrentamento da violência de gênero no ambiente de trabalho, utilizando a escala Likert de 1

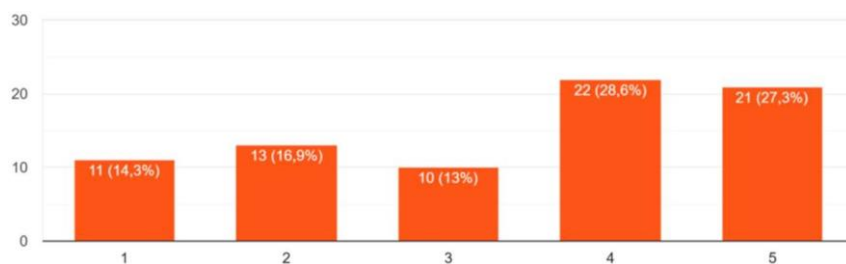
a 5, onde 1 indica menor concordância (lideranças pouco atuantes) e 5 maior concordância (lideranças muito atuantes).

Os resultados mostram uma tendência positiva, com maior concentração nas respostas 4 (28,6%) e 5 (27,3%), indicando que mais da metade das respondentes avalia a atuação das lideranças como satisfatória ou muito satisfatória. Por outro lado, 14,3% atribuíram nota 1 e 16,9% nota 2, revelando que cerca de um terço das participantes percebe fragilidade ou ausência de ações efetivas por parte das lideranças. O nível intermediário (nota 3) foi apontado por 13% das respondentes, sugerindo percepções neutras ou experiências mistas.

Esse panorama demonstra que, embora exista um reconhecimento significativo de posturas proativas e comprometidas, há ainda um contingente expressivo de mulheres que não identifica nas lideranças um papel suficientemente firme no combate à violência de gênero. Essa divergência pode estar relacionada a diferentes culturas organizacionais, à capacitação (ou falta dela) de gestores para lidar com o tema e à presença ou ausência de protocolos claros e eficazes de prevenção e enfrentamento.

Assim, os resultados indicam que fortalecer a formação de lideranças, promover treinamentos regulares e criar canais institucionais acessíveis e confiáveis são medidas essenciais para tornar o enfrentamento à violência de gênero uma prática constante e efetiva no ambiente de trabalho.

Gráfico 15 – Ambiente de Trabalho –Atuação das Lideranças no Enfrentamento da Violência



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 16 apresenta a percepção das participantes sobre o papel da cultura organizacional na perpetuação da violência de gênero contra a mulher em seus ambientes de trabalho, utilizando a escala Likert de 1 a 5, onde 1 indica discordância total (cultura não contribui) e 5 concordância total (cultura contribui fortemente).

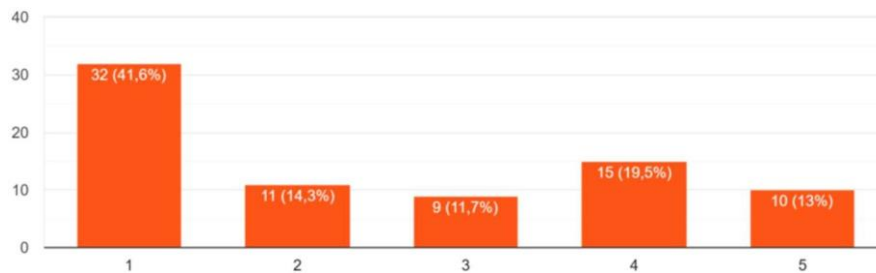
Os resultados mostram que a maior parte das respondentes (41,6%) marcou o nível 1, sinalizando que não percebem a cultura organizacional como um fator que favoreça a

perpetuação da violência. Em contrapartida, somando-se as respostas dos níveis 4 (19,5%) e 5 (13%), tem-se 32,5% das participantes concordando em maior ou total grau que a cultura organizacional contribui para a manutenção de práticas violentas ou discriminatórias. Os níveis intermediários ficaram com 14,3% (nota 2) e 11,7% (nota 3), representando percepções mais neutras ou ambíguas.

Essa distribuição revela um cenário dividido: enquanto a maioria não identifica a cultura institucional como conivente com a violência de gênero, um número expressivo de participantes percebe essa influência, possivelmente associada à ausência de políticas claras, à tolerância com comportamentos abusivos ou à naturalização de práticas discriminatórias.

Assim, os dados reforçam que, mesmo em organizações vistas como seguras, a cultura institucional precisa ser continuamente revisada e transformada, garantindo que valores, normas e comportamentos promovam ativamente a equidade e o respeito, e não apenas se limitem à ausência de violência explícita.

Gráfico 16 – Ambiente de Trabalho – Cultura de Violência



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 17 apresenta a percepção das participantes sobre a existência de espaços ou canais seguros em seus ambientes de trabalho para discutir questões relacionadas à violência de gênero contra a mulher, utilizando a escala Likert de 1 a 5, onde 1 significa discordância total e 5 concordância total.

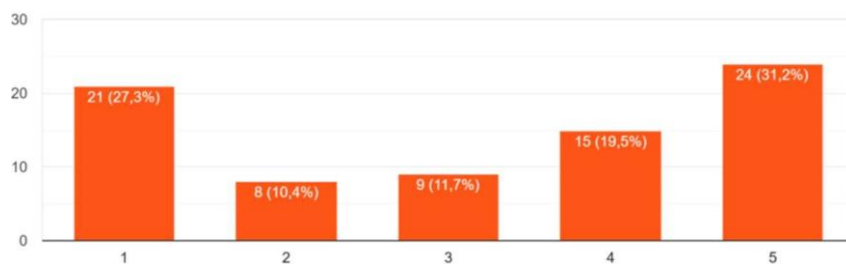
Os resultados mostram que 31,2% das respondentes atribuíram nota 5, e 19,5% nota 4, indicando que metade das participantes (50,7%) percebe a presença de canais confiáveis e seguros para tratar do tema. Por outro lado, 27,3% marcaram o nível 1, e outros 10,4% o nível 2, revelando que 37,7% não reconhecem a existência ou efetividade desses espaços. Já 11,7% optaram pela posição intermediária (nota 3), possivelmente refletindo experiências mistas ou a percepção de que tais canais existem, mas não funcionam de forma consistente.

Essa divisão evidencia que, embora haja um avanço significativo em algumas organizações,

com a criação de canais de denúncia e espaços de diálogo, ainda existe um número expressivo de ambientes de trabalho que não oferecem mecanismos seguros ou eficazes para tratar da violência de gênero. A ausência ou fragilidade desses canais pode gerar medo de retaliação, silenciamento e subnotificação de casos.

Portanto, é fundamental que as instituições não apenas criem tais mecanismos, mas também garantam sua confidencialidade, acessibilidade e efetividade, promovendo uma cultura organizacional de apoio, respeito e proteção às mulheres.

Gráfico 17 – Ambiente de Trabalho – Canais para o Enfrentamento da Violência



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 18 apresenta a percepção das participantes sobre o papel das práticas de Gestão de Pessoas na manutenção de desigualdades de gênero, utilizando a escala Likert de 1 a 5, onde 1 indica discordância total e 5 concordância total.

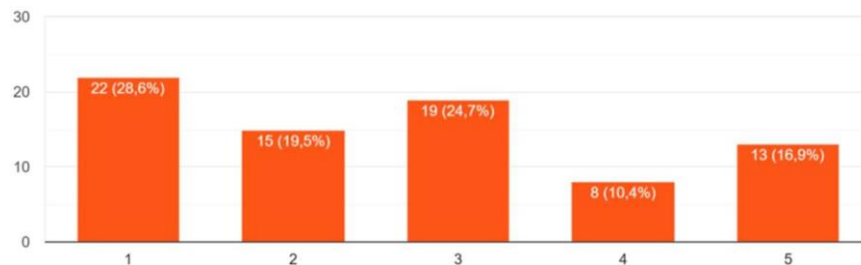
Os resultados revelam que 28,6% atribuíram nota 1 e 19,5% nota 2, indicando que 48,1% das respondentes não percebem as práticas de gestão de pessoas como contribuintes para a perpetuação das desigualdades de gênero. No entanto, 16,9% marcaram o nível 5 e 10,4% o nível 4, totalizando 27,3% que concordam fortemente ou em alto grau que tais práticas favorecem a manutenção dessas desigualdades. Outros 24,7% optaram pelo nível intermediário (nota 3), sugerindo percepções mistas ou experiências que variam conforme o contexto organizacional.

Essa distribuição indica que, para quase metade das participantes, as políticas e práticas de gestão de pessoas não são vistas como problemáticas nesse aspecto. Entretanto, o percentual expressivo de concordância — somado à parcela intermediária — revela que ainda há organizações onde processos de recrutamento, promoção, remuneração e avaliação de desempenho podem reproduzir desigualdades históricas, seja por critérios subjetivos, vieses inconscientes ou ausência de políticas de equidade.

Portanto, os resultados reforçam a importância de revisar e aperfeiçoar continuamente as

práticas de gestão de pessoas, garantindo que estejam alinhadas a princípios de igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão, a fim de reduzir barreiras estruturais e promover ambientes de trabalho mais justos para todas as mulheres.

Gráfico 18 – Ambiente de Trabalho – Práticas para Enfrentamento da Violência



Fonte: Elaboração Própria (2025).

O Gráfico 19 apresenta as práticas apontadas pelas participantes como essenciais para o enfrentamento da violência de gênero no ambiente de trabalho. Os resultados indicam que as medidas mais citadas foram criação de canais confidenciais para denúncias e implementação de políticas claras e efetivas contra a violência de gênero, ambas mencionadas por 74% das respondentes, demonstrando a importância de garantir mecanismos institucionais seguros e transparentes para acolhimento e resolução de casos.

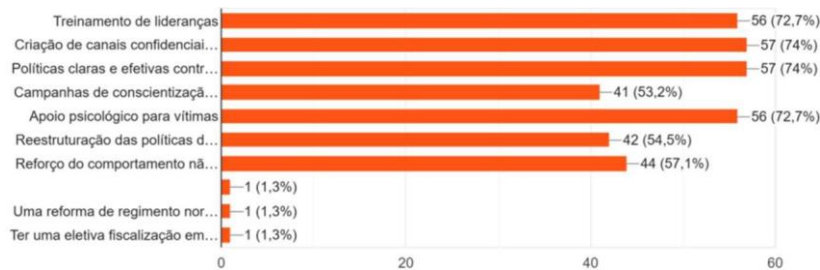
Na sequência, destacam-se treinamento de lideranças e apoio psicológico para vítimas, ambos com 72,7%, evidenciando a percepção de que a preparação de gestores e o suporte emocional especializado são pilares fundamentais para a prevenção e o enfrentamento do problema. O reforço do comportamento não violento na cultura organizacional foi apontado por 57,1% das participantes, seguido da reestruturação das políticas de Gestão de Pessoas (54,5%), medidas que buscam transformar estruturalmente o ambiente de trabalho, promovendo práticas igualitárias e inclusivas.

As campanhas de conscientização sobre violência de gênero foram citadas por 53,2%, reforçando que, além de medidas corretivas, é fundamental promover ações educativas que previnam a ocorrência de abusos. Por fim, surgem sugestões pontuais como reforma de regimento normativo e fiscalização efetiva de ambientes laborais, ambas com 1,3%, indicando propostas mais específicas, mas ainda pouco citadas na amostra.

Esses resultados mostram que as participantes compreendem a violência de gênero como um problema que exige ações integradas, combinando prevenção, acolhimento e transformação cultural. A priorização de canais seguros, políticas claras e liderança capacitada revela a urgência de medidas que garantam segurança e confiança para que casos sejam denunciados e

enfrentados de forma efetiva.

Gráfico 19 – Ambiente de Trabalho – Práticas para o Enfrentamento da Violência



Fonte: Elaboração Própria (2025).

Em conjunto, esses achados reforçam a urgência de políticas institucionais consistentes que enfrentem a violência de gênero de maneira transversal e estruturada, promovendo ambientes laborais mais justos, seguros e igualitários para as mulheres.

A análise da resposta aberta “Esse espaço está destinado a relatos ou comentários que você deseje fazer” aponta que a questão sobre violência de gênero contra a mulher no ambiente de trabalho revelou seis agrupamentos temáticos que expressam diferentes dimensões do problema. Esses agrupamentos não apenas demonstram a diversidade de percepções e experiências das participantes, como também apontam caminhos para reflexão, enfrentamento e transformação da realidade nos contextos organizacionais.

O primeiro grupo se refere ao reconhecimento da importância da pesquisa e do tema. Nele, observa-se uma valorização da iniciativa investigativa, com mensagens de incentivo e apoio à produção acadêmica. Frases como “Ótima pesquisa!”, “Excelente tema abordado” e “Bom trabalho, que dê tudo certo no seu TCC” indicam o reconhecimento social da relevância do debate, revelando uma sensibilização crescente da comunidade em torno da violência de gênero no trabalho. Sendo assim ao buscar construir o DSC para esse grupo de mulheres temos o DSC1:

“Considero esta pesquisa extremamente importante e necessária. O tema é excelente e merece ser discutido com profundidade, pois traz à tona uma questão urgente para a sociedade. Parabéns o trabalho realizado e desejo que tudo corra bem no seu desenvolvimento, pois acredito que ele contribuirá para ampliar a conscientização e o enfrentamento da violência de gênero no ambiente de trabalho.”

O segundo agrupamento destaca as sugestões e propostas de enfrentamento ao problema. As contribuições apontam para a necessidade de ações efetivas, como políticas públicas, canais de denúncia, medidas educativas e penalidades mais severas. Algumas participantes enfatizam a importância de campanhas de conscientização e mudanças culturais no ambiente

organizacional. Como exemplo, destaca-se a fala: “Combater a violência contra a mulher no mercado de trabalho exige políticas de equidade salarial, canais de denúncia eficazes e programas de conscientização nas empresas.” Nesse sentido constitui-se o DSC2:

"Para enfrentar a violência contra a mulher no mercado de trabalho, é fundamental adotar ações efetivas e integradas. Precisamos de políticas públicas sólidas, canais de denúncia seguros e eficazes, medidas educativas permanentes e penalidades mais severas para os agressores. É urgente promover campanhas de conscientização e estimular mudanças profundas na cultura organizacional, garantindo equidade salarial e condições justas para todas as mulheres. Somente assim será possível transformar o ambiente de trabalho em um espaço seguro, inclusivo e livre de discriminação."

Já o terceiro agrupamento, portanto DSC 3, é formado por relatos pessoais ou de terceiros sobre episódios de violência. São depoimentos contundentes que expõem situações vividas ou presenciadas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, muitas vezes envolvendo gestores e colegas de trabalho. Esses relatos revelam a gravidade do problema e a persistência de práticas violentas mesmo em contextos formais e institucionais. Uma das participantes relata: “Já trabalhei em uma hamburgueria que o patrão ficava de conversa pra meu lado. Um dia passou a mão na minha...”.

"Já vivenciei e presenciei episódios de violência de gênero no trabalho, que vão desde assédio moral até assédio sexual e discriminação. Essas situações, muitas vezes, partiram de gestores ou colegas, mesmo em ambientes formais e institucionalizados. Lembro de quando trabalhei em uma hamburgueria e o patrão insistia em conversas inadequadas, até que um dia passou a mão em mim. Esses acontecimentos mostram o quanto essas práticas continuam presentes e naturalizadas, gerando medo, constrangimento e impotência nas vítimas."

O quarto agrupamento e DSC 4 trata das reflexões sobre formas sutis e veladas de violência. Esses comentários abordam comportamentos simbólicos ou disfarçados, que muitas vezes passam despercebidos ou são naturalizados no cotidiano das organizações. Exemplos incluem interrupções constantes da fala, apropriação de ideias e resistência à liderança feminina. Uma das participantes observa: “A violência de gênero no ambiente de trabalho pode acontecer de maneira sutil, como a interrupção da fala, a apropriação das ideias...”.

"A violência de gênero no ambiente de trabalho nem sempre é explícita. Muitas vezes, ela se manifesta de forma sutil e velada, por meio de comportamentos simbólicos ou disfarçados, que acabam sendo naturalizados no dia a dia das organizações. São atitudes como interromper constantemente a fala das mulheres, apropriar-se de suas ideias sem o devido reconhecimento e demonstrar resistência à sua liderança. Apesar de parecerem pequenas, essas ações comprometem a autonomia, a credibilidade e o crescimento profissional das mulheres, perpetuando desigualdades e mantendo estruturas de poder excludentes."

No quinto agrupamento e DSC 5, surgem os relatos sobre ambientes percebidos como seguros ou com avanços na prevenção da violência. Essas respostas indicam contextos em que as

estruturas institucionais se mostram acolhedoras, com maior presença feminina ou com lideranças sensibilizadas. Tais experiências positivas, embora menos frequentes, são importantes como referência de boas práticas. Uma participante relata: “Toda a liderança do meu atual estágio é feita por mulheres...”.

"Existem ambientes de trabalho que transmitem segurança e demonstram avanços na prevenção da violência de gênero. São contextos onde as estruturas institucionais são acolhedoras, há maior presença feminina e as lideranças mostram-se sensibilizadas para o tema. Trabalhar em um local onde a liderança é exercida por mulheres ou onde existe compromisso explícito com o respeito e a igualdade faz toda a diferença. Essas experiências, ainda que menos frequentes, servem como referência de boas práticas e mostram que é possível construir espaços profissionais mais justos, inclusivos e livres de discriminação."

Por fim, o sexto agrupamento e DSC 6 reúne demandas por maior representatividade e ocupação de espaços pelas mulheres. As falas revelam percepções sobre a exclusão de mulheres de cargos de liderança, a desigualdade salarial e a necessidade de ampliar a presença feminina em diversos espaços profissionais e acadêmicos. Como sintetiza uma das contribuições: “Precisamos ocupar mais espaços. Seja na faculdade, estágio, sociedade...”.

"Precisamos ocupar mais espaços, seja na faculdade, no estágio ou na sociedade em geral. É fundamental aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança e combater a desigualdade salarial que ainda persiste. As mulheres devem estar presentes e ativas em todos os setores, participando das decisões e influenciando as mudanças necessárias. Somente com mais mulheres em posições estratégicas será possível transformar as estruturas de poder e promover um ambiente verdadeiramente igualitário."

Esses agrupamentos evidenciam não apenas a complexidade da violência de gênero no ambiente de trabalho, mas também o envolvimento das respondentes com o tema, seja por meio de experiências diretas, sugestões de enfrentamento ou apoio à pesquisa. O mapeamento dessas vozes constitui um passo fundamental para a construção de ambientes profissionais mais seguros, justos e igualitários para todas as mulheres.

A etapa de DSC permitiu identificar um conjunto de percepções que revela a amplitude e a profundidade com que a violência de gênero é vivenciada, percebida e interpretada pelas participantes. Os seis discursos coletivos sintetizam desde o reconhecimento da relevância do tema e incentivo à sua discussão, passando por propostas objetivas de enfrentamento, relatos de episódios concretos e reflexões sobre formas sutis de violência, até experiências positivas em ambientes percebidos como seguros e demandas por maior representatividade feminina.

Essas narrativas evidenciam que a violência de gênero no ambiente de trabalho não é um fenômeno isolado, mas atravessa diferentes dimensões, simbólicas, institucionais e estruturais, afetando de maneira desigual mulheres em distintos contextos. Elas também apontam que,

embora haja espaços que avançam na prevenção e promoção da igualdade, ainda persiste a necessidade de ações estruturadas, políticas efetivas, sensibilização das lideranças e transformação cultural para que tais práticas sejam eliminadas.

Ao reunir e dar visibilidade a essas vozes, o estudo reforça que compreender a violência de gênero a partir da perspectiva das próprias mulheres é passo essencial para propor mudanças que sejam legítimas, aplicáveis e sustentáveis. Mais do que um diagnóstico, os achados indicam caminhos concretos para a construção de ambientes profissionais mais seguros, inclusivos e comprometidos com a equidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência de gênero contra a mulher no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo, multifacetado e estrutural, que se manifesta tanto por meio de agressões explícitas, como assédio sexual e moral, quanto por práticas sutis e veladas, como a interrupção da fala, a apropriação de ideias e a resistência à liderança feminina. Esses comportamentos, muitas vezes naturalizados, não apenas comprometem a dignidade e a autonomia das mulheres, mas também limitam seu desenvolvimento profissional e pessoal. Nesse sentido, compreender como as estudantes percebem e vivenciam essas situações é fundamental para o enfrentamento desse problema e para a promoção de ambientes laborais mais seguros, igualitários e inclusivos.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, que buscou caracterizar a UNEB como espaço universitário e de sociabilidade, os resultados evidenciaram que a universidade, além de desempenhar papel central na formação acadêmica, constitui um espaço importante de interação, construção de redes e troca de experiências. Essa sociabilidade é relevante, pois contribui para a conscientização sobre a violência de gênero e fortalece a capacidade das estudantes de identificar e enfrentar situações de abuso.

O segundo objetivo específico, voltado para traçar o perfil das estudantes do gênero feminino no DCH I, revelou uma amostra diversa, mas marcada por forte representatividade de mulheres negras e de classes sociais menos favorecidas, muitas com renda familiar de até dois salários mínimos. A presença significativa de jovens em início de trajetória profissional, sobretudo em estágios e programas de trainee, evidencia vulnerabilidades específicas diante de práticas discriminatórias e de violência no trabalho.

No terceiro objetivo específico, que buscou identificar o nível de conhecimento das estudantes sobre as diversas formas de violência de gênero, constatou-se que há um entendimento consistente sobre as tipologias, especialmente em relação às violências psicológica e moral, as mais reconhecidas e mencionadas. Contudo, formas menos visíveis, como a patrimonial, ainda apresentam menor reconhecimento, o que reforça a importância de ações educativas e formativas.

Por fim, o quarto objetivo específico, que visou compreender as percepções das estudantes sobre experiências de violência sofridas ou testemunhadas, apontou que, embora parte significativa não relate vivências diretas, há um número expressivo que confirma ter presenciado ou sido informada sobre casos de violência de gênero no trabalho. Essas

experiências envolvem desde práticas sutis até situações graves de assédio sexual, revelando que tais ocorrências permanecem presentes mesmo em contextos institucionais formais.

De forma geral, o objetivo central da pesquisa, que é o de identificar a percepção das estudantes da UNEB (DCH I) sobre a violência de gênero contra a mulher em seus ambientes de trabalho, foi alcançado, demonstrando que, apesar de certa percepção de segurança em alguns contextos, persiste a naturalização de práticas discriminatórias e a ausência, em parte dos ambientes, de canais seguros e efetivos para denúncia. Também se evidenciou a importância atribuída a políticas institucionais, capacitação de lideranças e campanhas educativas como estratégias prioritárias de enfrentamento.

Entre as limitações deste estudo, destaca-se o recorte geográfico e institucional, que restringe a análise ao universo do DCH I da UNEB e não permite generalizações para outros contextos. Além disso, a coleta de dados por meio de questionário pode ter sido influenciada por subnotificação, seja por desconhecimento, seja por receio de exposição.

Para pesquisas futuras, sugere-se ampliar a amostra para outros campi da UNEB e para diferentes instituições de ensino, bem como diversificar os instrumentos de coleta, incorporando entrevistas em profundidade ou grupos focais, de modo a captar narrativas mais detalhadas. Também seria relevante realizar estudos longitudinais que permitam acompanhar a evolução das percepções e avaliar o impacto de políticas institucionais e ações de sensibilização na redução da violência de gênero no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BAHIA (Estado). Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. Estatísticas vitais na construção de alternativas políticas para a segurança pública e a saúde. Salvador: SEI, 2020. 172 p. (Série Estudos e Pesquisas, 104). ISBN 978-65-990754-4-5.

BANDEIRA, L. M. Femicídio como violência política. Texto apresentado na Procuradoria da Mulher do Senado Federal, a convite da senadora Vanessa Grazziotin, da coordenadora da Bancada Feminina da Câmara dos Deputados, Dâmina Pereira, e da Procuradora da Mulher da Câmara dos Deputados, Elcione Barbalho. Encontro Pauta Feminina, edição de 16 de fevereiro de 2017. Brasília, DF, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/pdf/apresentacao-lourdesbsnadeira>. Acesso em: 25 jun. 2022.

BANDEIRA, L. M. Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. *Sociedade e Estado*, [s. l.], v. 29, n. 2, maio/ago. 2014.

BANDEIRA, L. M.; ALMEIDA, T. M. C. de. A transversalidade de gênero nas políticas públicas. *Revista do CEAM*, [s. l.], v. 2, n. 1, p. 35-46, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadoceam/article/view/10075>. Acesso em: 7 maio 2022.

BARROS, F. D.; SOUZA, R. Ó. Femicídio: controvérsias e aspectos práticos. Leme, SP: JH Mizuno, 2019. Edição Kindle.

BARSTED, L. L. O feminismo e o enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil. In: SARDENBERG, C. M. B.; TAVARES, M. S. (Org.). *Violência de gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento*. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 17-40. (Coleção Bahianas, v. 19).

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. *Manual de atuação para membros do Ministério Público em crimes violentos letais intencionais*. Brasília, DF: CNMP, 2021.

BRASIL. Decreto-lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 jun. 2022.

BRASIL. Lei n.º 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, 8 ago. 2006.

BRASIL. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. *Institui o Estatuto da Igualdade Racial [...]*. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 6 jul. 2022.

BRASIL. Lei n.º 13.104, de 9 de março de 2015. *Altera o art. 121 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 [...]*. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. Lei n.º 13.964, de 24 de dezembro de 2019. *Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal*. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113964.htm. Acesso em: 26 jun. 2022.

BRASIL. ONU Mulheres. *Diretrizes nacionais feminicídio: investigar, processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas de mulheres*. Brasília, DF: ONU Mulheres, 2016.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas*

para as Mulheres. Brasília, DF: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

CRESTANA, Maria Fátima. Gênero e poder nas organizações: relações de trabalho e desigualdade. São Paulo: Cortez, 2002.

CHIAPPA, D. S.; SOUZA-SILVA, J. C.; ECARD, D. Aprendizagem organizacional e os inibidores ao surgimento de comunidades de prática: um olhar sobre... Sinergia, v. 13, n. 2, p. 1–14, 2023.

DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEFENSORIA PÚBLICA. Juizados especiais. Salvador, [202-?]. Disponível em: <https://www.defensoria.ba.def.br/area-de-atuacao/juizados-especiais/>. Acesso em: 2 jul. 2022.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA – FBSP. Anuário brasileiro de segurança pública. São Paulo: FBSP, 2017–2021. v. 11–14. ISSN 1983-7364.

FUNDO FALE SEM MEDO. Em defesa das mulheres em Salvador. [S. l.], [202-?]. Disponível em: <http://www.fundosocialelas.org/falesemmedo/noticia/em-defesa-das-mulheres-em-salvador/15897/>. Acesso em: 3 jul. 2022.

GOMES, I. S. Femicídios: um longo debate. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 2, 2018.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, ANPOCS, p. 223-244, 1984.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa; desdobramentos. Porto Alegre: EDUCS, 2003.

LEFÈVRE, Fernando; CRESTANA, Maria Fátima; CORNETTA, Viviane K. A utilização da metodologia do discurso do sujeito coletivo na avaliação qualitativa dos cursos de especialização “Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos em Saúde – CADRHU”, São Paulo – 2002. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 68–75, ago./dez. 2003. DOI: 10.1590/S0104-12902003000200007.

LERNER, G. A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 15. ed. São Paulo: Hucitec, 2017.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In: NASCIMENTO, Beatriz. Beatriz Nascimento, Quilombola e Intelectual: Possibilidade nos dias da destruição. São Paulo: Filhos da África, 1990.

ONU MULHERES. Violência contra as mulheres no trabalho: 1 em cada 3 já sofreu algum tipo de agressão. Brasília: ONU Mulheres, 2019. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/>. Acesso em: 7 ago. 2025.

RESENDE, Fernando. Metodologia da pesquisa científica aplicada à comunicação social. Rio de Janeiro: Mauad X, 2018.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROSE, J. Sobre a violência e sobre a violência contra as mulheres. São Paulo: Fósforo, 2022. Edição Kindle.

- SAFFIOTI, H. I. B. *Gênero, patriarcado e violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.
- SAFFIOTI, H. I. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. *Cadernos Pagu*, Campinas, SP, n. 16, p. 115–136, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644541>. Acesso em: 15 nov. 2021.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Gênero, patriarcado e violência*. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.
- SARDENBERG, C. M. B.; TAVARES, M. S. (Org.). *Violência de gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento*. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 17-40. (Coleção Bahianas, v. 19).
- SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA – SSP/BA. Principais delitos – quantidade de pessoas. Salvador, 25 fev. 2021. Disponível em: https://www.ssp.ba.gov.br/arquivos/File/estatistica_2020/PESSOAS_CAPITAL2020.pdf. Acesso em: 26 jun. 2022.
- SEGATO, Rita Laura. *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2016.
- SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?* Tradução Sandra Regina Goulart Almeida et al. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.
- TELES, M. A. A.; MELO, M. O. *O que é violência contra a mulher*. Tatuapé: Editora Brasiliense, 2017.
- TELES, Maria Amélia de Almeida; MELO, Mônica de Oliveira. *O que é violência contra a mulher*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 2017.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SERGIPE – TJSE. Definição de violência contra a mulher. Aracaju, [2021]. Disponível em: <https://www.tjse.jus.br/portaldamulher/definicao-de-violencia-contra-a-mulher>. Acesso em: 7 mai. 2022.

APÊNDICE A
QUESTIONÁRIO E TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E CONSENTIDO

Violência de Gênero contra a Mulher no Ambiente de Trabalho: Uma análise da percepção das estudantes dos cursos do Departamento de Ciências Humanas (DCH-I) da UNEB em relação a essa tipologia de violência.

Olá!

Meu nome é Gabriella Maia Almeida e estou realizando este levantamento de dados como parte da etapa final do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), provisoriamente intitulado "Violência de Gênero contra a Mulher no Ambiente de Trabalho: Uma análise da percepção das estudantes dos cursos do Departamento de Ciências Humanas (DCH-I) da Uneb em relação a essa tipologia de violência".

O objetivo da pesquisa é compreender como as estudantes do Departamento de Ciências Humanas (DCH-I) percebem a violência de gênero em seus ambientes de trabalho.

Este questionário busca avaliar especificamente essas percepções. As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando o sigilo e a confidencialidade dos participantes. Os dados de perfil solicitados têm como finalidade única a qualificação e a quantificação das respondentes enquanto sujeitos da pesquisa, assegurando a credibilidade e a validade do estudo.

A sua participação é fundamental para o sucesso desta pesquisa. Desde já, agradeço imensamente pela colaboração!

* Indica uma pergunta obrigatória

TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E CONSENTIDO

1. *

Marcar apenas uma oval.

Declaro que, após ter sido devidamente esclarecido pelo pesquisador, consinto que os dados sejam utilizados e os resultados obtidos sejam apresentados e publicados em eventos e artigos científicos.

Declaro que, após ter sido devidamente esclarecido pelo pesquisador, NÃO consinto que os dados sejam utilizados e os resultados obtidos sejam apresentados e publicados em eventos e artigos científicos.

PERFIL DAS RESPONDENTES

2. Idade: *

Marcar apenas uma oval.

Menor que 18 anos

18-20 anos

21-23 anos

24-26 anos

27-29 anos

30 anos ou mais

3. Raça/Etnia: * *

Marcar apenas uma oval.

Branca

Preta

Parda

Amarela

Indígena

4. Identidade de gênero: *

Marcar apenas uma oval.

Mulher cisgênero

Mulher transgênero

Não binária

Outro: _____

5. Renda familiar mensal: * *

Marcar apenas uma oval.

Até 1 salário mínimo

De 1 a 2 salários mínimos

De 2 a 5 salários mínimos

Acima de 5 salários mínimos

6. Curso: * *

Marcar apenas uma oval.

Ciências Contábeis

Direito

Licenciatura em História

Letras – Língua Espanhola e Literaturas

Letras – Língua Portuguesa e Literaturas

Letras - Língua Inglesa e Literaturas

Turismo e Hotelaria

Comunicação Social – Relações Públicas

<https://docs.google.com/forms/d/19JAWqItyj1aXFSaUo2YnBV4DsPbZtBGqmOgggWuw9f8/edit>

7. **Semestre:** * *

Marcar apenas uma oval.

- 1º semestre
- 2º semestre
- 3º semestre
- 4º semestre
- 5º semestre
- 6º semestre
- 7º semestre
- 8º semestre
- 9º semestre
- Dessestremalizada

8. **Você trabalha/trabalhou, faz estágio/estagiou durante a graduação na UNEB?** *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL9. **Tempo de experiência profissional:** *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- 1 a 3 anos
- 4 a 6 anos
- 7 a 10 anos
- Mais de 10 anos

10. **Qual é a sua principal atuação profissional no momento?** *

Marcar apenas uma oval.

- Estagiária [Empresa Privada]
- Estagiária [Instituição Pública]
- Trainee
- Empregada [Empresa Privada]
- Servidora Pública
- Terceirizada [Empresa Privada]
- Terceirizada [Instituição Pública]
- Monitora de Ensino
- Monitora de Pesquisa
- Monitora de Extensão
- Trabalhadora voluntária
- Não estou atuando profissionalmente nesse momento

11. **Qual é a sua modalidade de trabalho:** *

Marcar apenas uma oval.

- Presencial
- Remoto (home office)
- Híbrido (presencial e remoto)
- Não estou atuando profissionalmente nesse momento

PERCEPÇÕES SOBRE A VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

O conceito de violência de gênero contra a mulher, segundo Saffioti (1995), refere-se a uma forma de violência estrutural e simbólica que afeta as mulheres devido à sua posição social e de gênero. Essa violência pode se manifestar de diversas formas, como assédio sexual, discriminação, marginalização e exploração no ambiente de trabalho. Tais práticas ainda são frequentemente aceitas pelas normas sociais e institucionais, o que perpetua a desigualdade de poder entre homens e mulheres. A autora argumenta que a violência de gênero está intrinsecamente ligada à perpetuação das relações de poder desiguais e à resistência em desafiar essas normas, o que acaba reforçando a cultura de violência e discriminação.

Responda as questões dessa seção considerando a sua atuação profissional no momento, para tal considere a seguinte escala:

- 1 Discordo Totalmente**
- 2 Discordo Parcialmente**
- 3 Sou Indiferente**
- 4 Concordo Parcialmente**
- 5 Concordo Totalmente**

12. **O ambiente no seu trabalho contribui para a normalização de comportamentos violentos ou discriminatórios contra a mulher.** *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

13. **No seu ambiente de trabalho, as mulheres têm resistência em desafiar as normas que perpetuam comportamentos violentos ou discriminatórios.** *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

<https://docs.google.com/forms/d/19JAWqlyj1aXFSaUo2YnBV4DsPbZiBGqmOgggWuw9f8/edit>

14. Já presenciei, ou fui informada, sobre a ocorrência de violência de gênero contra mulheres no meu ambiente de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

15. A violência que presenciei foi: *

[você pode optar por uma ou mais tipologias]

Marque todas que se aplicam.

- Física: envolve danos à integridade física
- Psicológica: causa danos emocionais e limita o desenvolvimento da mulher
- Sexual: envolve atos não consentidos
- Patrimonial: diz respeito à subtração ou destruição de bens
- Moral: envolve calúnia e difamação
- Não presenciei/não informada

16. As lideranças na empresa que trabalho estão preparadas para identificar e combater a violência de gênero contra a mulher. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

17. A cultura organizacional contribui na perpetuação da violência de gênero contra a mulher no meu ambiente de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

18. Há espaços/canais seguros no meu ambiente de trabalho para discutir questões de violência de gênero contra a mulher. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

19. As práticas de Gestão de Pessoas na empresa/instituição contribuem para a manutenção de desigualdades de gênero. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc Concordo Totalmente

20. Aponte as ações que você acredita que seriam eficazes para reduzir a violência de gênero contra a mulher no ambiente de trabalho? (pode optar por múltiplas alternativas) * *

Marque todas que se aplicam.

- Treinamento de lideranças
- Criação de canais confidenciais para denúncias
- Políticas claras e efetivas contra a violência de gênero
- Campanhas de conscientização sobre violência de gênero
- Apoio psicológico para vítimas
- Reestruturação das políticas de Gestão de Pessoas
- Reforço do comportamento não violento na Cultura Organizacional
- Outro: _____

21. Esse espaço está destinado a relatos ou comentários que você deseje fazer: *

<https://docs.google.com/forms/d/19JAWqlyj1aXFSaUo2YnBV4DsPbZiBGqmOgggWuw9f8/edit>