

Revisão Integrativa: Uma Análise de Violência no Mercado de Trabalho

Fabício de Souza Pinto Júnior ¹, Daniel de Souza Oliveira ² ¹



<https://doi.org/10.36557/2674-8169.2025v7n8p868-885>

Artigo recebido em 10 de Julho e publicado em 20 de Agosto de 2025

REVISÃO DE LITERATURA

RESUMO

Apesar de grandes mudanças conquistadas pelas lideranças femininas, que possibilitaram às mulheres garantia de direitos e entrada em novos espaços, a mulher ainda exerce pouco poder na hierarquia empresarial. Em uma sociedade pautada pelo arcabouço machista onde o homem deve exercer o papel de provedor e dominante, enquanto a mulher é vista como a profissional do cuidado, dona do lar, esposa e mãe submissa, o gênero feminino encontra obstáculos para mostrar sua capacidade de liderança e muitas vezes é impedido de crescer dentro do mercado de trabalho, onde acaba por sofrer diversas violências baseadas no discurso biologizante dos sexos. Este trabalho objetiva, por meio do método revisão integrativa, analisar o que diz a literatura sobre a relação entre o mercado de trabalho e a mulher vítima de violência e identificar ações das empresas do segundo setor que garantam a proteção e emancipação das mulheres.

Palavras-chave: Mulher, Violência; Trabalho, Poder.

Integrative Review: An Analysis of Violence in the Labor Market

ABSTRACT

Despite major changes achieved by female leadership — which have secured women’s rights and opened doors to new spaces — women still hold little power within corporate hierarchies. In a society structured around a patriarchal framework, where men are expected to act as providers and dominant figures while women are cast as caregivers, homemakers, submissive wives, and mothers, women face significant barriers in demonstrating their leadership abilities and are often prevented from advancing in the labor market. In this context, they suffer various forms of violence rooted in biologizing discourses about the sexes. This study aims, through the integrative review method, to analyze what the literature reveals about the relationship between the labor market and women victims of violence, and to identify actions taken by private-sector companies that ensure the protection and empowerment of women.

Keywords: Women; Violence; Labor; Power.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



INTRODUCTION

Um discurso puramente biologizante. Será que há políticas que garantam ambiente seguro, acolhedor e de superação das desigualdades de gênero para as mulheres vítimas de violência. A participação da mulher no mercado de trabalho vem de constantes mudanças ao longo dos anos. Algumas mulheres imigrantes trabalhavam nas fábricas de forma subordinada e eram vítimas de investidas sexuais de contramestres e patrões (RAGO, 1997, P.578).

Margareth Rago (1997) afirma que ainda que muito seja falado sobre o processo de imigração e industrialização brasileira, carecidos são os estudos focados na participação feminina nesse processo, mesmo havendo um grande número de mulheres e crianças que compunham a mão de obra barata e de mais fácil intimidação. De acordo com o censo de 1980, havia nas fábricas brasileiras 119.581 mulheres estrangeiras contra 231.731 homens, a partir disso demonstra-se que o papel da mulher toma um novo cenário na história, onde, anteriormente citada em diversos momentos como a responsável do lar e suas atribuições domésticas, para seu forte papel de lutas em frente aos seus direitos e ao mercado de trabalho (RAGO, 1997, p.580).

Mulheres brancas exerciam jornadas extensas de 10 a 14 horas diárias nas fábricas, de forma mal remunerada e menos especializada, onde eram supervisionadas por superiores. A mão de obra feminina era muito justificada por ser uma força de trabalho mais barata que a masculina, tinha pouca capacidade de resistência à exploração laboral, a intimidação física, desmerecimento intelectual e de assédios sexuais (LEMOS JÚNIOR E TIAGO, 2018, p.90);

Seguindo essa discussão, o início da década de 1980, foi marcado pelo crescimento das mulheres no mercado de trabalho, o progresso científico e a contracepção, a liberalização dos costumes, bem como o divórcio, mudaram definitivamente a face do casamento e da família (PRIORE, 2013, p.83-84). Os valores na sociedade têm passado por transformações notáveis, inclusive no âmbito familiar. Um exemplo disso é o papel da mulher, que não se limita apenas às atividades domésticas, mas também busca sua independência financeira no mercado de trabalho e luta por seus direitos. Anteriormente, cada membro da família desempenhava um papel social definido: o marido como provedor do casal na esfera pública, e a mulher como

responsável pelas tarefas domésticas, educação dos filhos e submissão à autoridade parental na esfera privada (PRIORE, 2013, p.83-84).

Nos anos 1990, as trabalhadoras começaram a substituir a temática das desigualdades em benefício da temática das identidades. A construção de si e o desenvolvimento pessoal tornaram-se prioridade no final do século XX. Atualmente no cenário sobre a composição familiar, tem se tornado cada vez mais comum algumas/determinadas mulheres assumindo o papel como provedoras e tomando decisões acerca de aspectos não só ligados ao cuidado do lar como também, do cuidado integral de sua família e em seu trabalho (PRIORE, 2013, p.56).

Ressalta-se um arcabouço de formação da sociedade quanto ao padrão de uma cultura machista, onde se coloca a mulher em um papel de submissão com entrepostos de sua construção social e o homem como o provedor e mandante dos lares. Nesse sentido, é importante considerar que as agressões sofridas pelas mulheres abrangem todas as idades, classes sociais, raças e cultura. Assim, tem por consequência, o bem-estar, a segurança, o desenvolvimento pessoal, profissional e, acima de tudo, aspectos da autoestima e do papel da mulher perante a sociedade (LUSTOSA, 2016, p. 24 - 27).

Segundo o IBGE (2019) no Brasil, as mulheres, principalmente as pretas ou pardas, dedicam aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta taxa chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais, o que evidencia uma desigualdade expressiva entre gêneros, assim, apresenta-se ainda na cultura atual o papel da mulher centralizado ao cuidado da casa e de seus familiares.

A independência financeira da mulher se mostra como instrumento de enfrentamento à violência uma vez que tendo sua própria renda, a mulher possui mais chances de contornar a sua situação de vulnerabilidade. Conforme explica Hetling (2.000) os abusadores sabotam o acesso à educação, à capacitação profissional e à possibilidade de emprego das parceiras, as deixando à margem da sociedade em prol de sua subordinação.

Diversas são as consequências e os fatores que afetam o desempenho ou a entrada das mulheres vítimas de violência no mercado de trabalho. Como a baixa

autoestima e sua qualificação profissional. Oportunizar a essa mulher uma vaga de emprego, é também uma forma de acolhimento e elevação da autoestima e consequentemente a saída deste ciclo de violência (CERQUEIRA; MOURA; PASSINATO, 2019, p.27).

Levando ainda em consideração, a qualidade do trabalho dessa mulher, uma pesquisa do programa de Pós Graduação em Economia (CAEN) da universidade federal do Ceará em parceria com o Instituto Maria da Penha (IMP) sobre condições socioeconômicas e violência contra a mulher (PCSVDFMULHER, 2016), mostra que a duração média do emprego para mulheres que não sofrem violência doméstica é de 74,82% enquanto a duração média do emprego para as que sofrem violência doméstica é de 58,22%. A perda de salário também está presente nesta pesquisa, mostrando que cerca de 64,4 milhões perdidos como resultado do absenteísmo causado pela violência doméstica contra as mulheres na capital nordestina.

É necessário desenvolver políticas públicas e institucionais para combater a violência e garantir direitos. Além da questão da segurança pública e dos direitos de cidadania, a violência que ocorre muitas vezes dentro dos lares afeta negativamente o desenvolvimento do país (LLOYD, 1997).

Isso resulta em perda de produtividade para as vítimas diretas e indiretas, custos adicionais para o sistema de saúde e menor participação das mulheres no mercado de trabalho. Essas violências também afetam diretamente a qualidade e produtividade do trabalho realizado pelas mulheres, que enfrentam atrasos ou falta de oportunidades de crescimento profissional e qualificação. As trabalhadoras estão envelhecendo, se casando e se tornando mães, revelando uma nova identidade feminina, mas ainda têm responsabilidades domésticas e cuidados com os filhos e familiares, mantendo modelos familiares tradicionais que sobrecarregam as novas trabalhadoras, especialmente aquelas com filhos pequenos (Bruschini, 2006).

A conflituosa dinâmica da mulher no mercado de trabalho: entre a exigência

Um elemento fortemente diferenciador da relação entre a mulher e o homem no mercado de trabalho é a sexualidade e o temor do seu uso indevido. Desse temor

derivam pelo menos dois preconceitos: primeiro, que a mulher atingiu determinada vaga de emprego porque usou de sua sexualidade; segundo, que ela se comporta “como homem” (SANTOS, 2005). Reflexo desses preconceitos, a mulher tem que lidar com uma contradição: para ser respeitada, tem que pensar, agir e trabalhar “como homem”, mas para ser amada tem que ser feminina, delicada, atenciosa, enfim, possuir predicados que desde a Antiguidade são atribuídos à mulher (BETIOL; TONELLI, 1991). Nesta conjuntura, se demonstra a mulher num cenário de fragilidade de sua construção social. Assim, apresenta-se ao mercado em um processo de violação de sua própria identidade para poder ocupar determinada vaga, não tendo aspectos ligados a qualificação, mas as estruturas patriarcais impostas em nossa sociedade. Afinal, a cultura corporativa ainda é masculina (AYCAN, 2004; REINHOLD, 2005). A mulher no mercado de trabalho teve que se adaptar às exigências e ao ambiente que as organizações lhe propiciam; vai construindo sua identidade, segundo a cultura da empresa na qual está inserida (AYCAN, 2004; REINHOLD, 2005).

Aliás, tocando a manutenção do mercado de trabalho da mulher vítima de violência é preciso saber esclarecer que há uma lacuna na legislação quanto aos seus direitos e aos detalhes do afastamento após sofrer alguma forma de violência. Logo, é preciso salientar que a manutenção do vínculo trabalhista não é o único mecanismo de enfrentamento à violência contra a mulher, que a empresa tem em mãos (HIRATA, 2015; KERGOAT, 2009). A mulher vítima de violência precisa de um lugar seguro para sair do ciclo de violência, e a empresa tem papel fundamental nesta forma de acolhimento, desde o oferecimento do trabalho flexível até a transferência para localidades distantes do agressor (Santos, 2005).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) a violência contra a mulher trata-se de "qualquer ato de violência de gênero que resulte ou possa resultar em danos ou sofrimentos físicos, sexuais ou mentais para as mulheres, inclusive ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em vida pública ou privada. Manifesta-se em diferentes âmbitos, de diferentes formas e nem sempre num confronto direto “cara a cara” . Parece-nos que existe uma gradação de violência na sociedade que vai desde ataques à integridade física, psicológica e moral de uma pessoa até formas mais refinadas e sutis de propaganda, manipulação, controle e dominação do homem (NUNES, 2022).

Hoje, o termo “violência” refere-se, além das agressões físicas, a diversas imposições à vida civil, como a repressão política, familiar ou de gênero, ou a censura ao discurso e às ideias de determinados indivíduos, bem como ao desgaste do trabalho. Relacionamentos e finanças. Dessa forma, podemos definir violência como qualquer relação de poder imposta por uma pessoa a outra (SILVA, 2005, p. 412).

METODOLOGIA

Este O modelo de pesquisa adotado, constitui-se na Revisão Integrativa da Literatura. Trata-se de um método onde o objetivo consiste em sintetizar resultados obtidos em pesquisas sobre um tema ou questão, de maneira integrada, coordenada e abrangente (ERCOLE et al., 2014).

Nesta revisão, a importância da metodologia consiste em uma análise de pesquisas relevantes através de critérios de inclusão e exclusão nas bases de dados. Com os padrões metodológicos estabelecidos, é esperado que os leitores possam identificar os diversos aspectos que envolvem a entrada, permanência e saída da mulher que sofre violência do mercado de trabalho e como as empresas privadas realizam este cuidado. Deve-se pensar no fato de que mesmo diante de movimentos e lideranças femininas, ainda há resquícios de uma sociedade pautada no funcionalismo patriarcal.

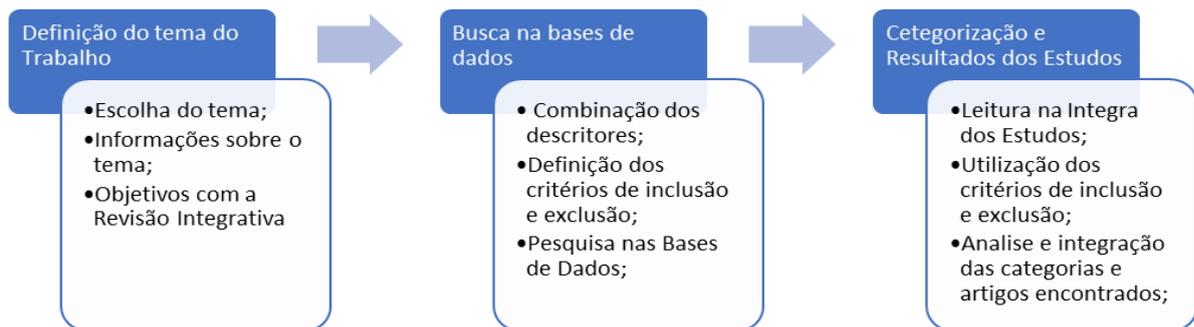
Das bases de dados, foram utilizadas: Scientific Electronic Library Online (SciELO) - sua seleção se trata por fornecer acesso a diversos periódicos importantes em diversas áreas; Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) - está por se tratar de uma biblioteca ligada ao Ministério da Saúde referência na América Latina, também a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) - por ter acesso a diversos periódicos de grande importância para a construção das ciências da saúde na América Latina e a plataforma Google Acadêmico, que apesar de se tratar de uma base de dados que não apresenta boa sensibilidade para pesquisas, esta é uma base de dados mundialmente conhecida por conter diversos periódicos de diversas áreas.

Os descritores são termos que foram organizados e escolhidos para que possam ser utilizados como modelo de filtro, assim sendo um assistente a toda a realização da pesquisa, auxiliando e trazendo força a construção da coleta de dados, levando a propor resultados de forma mais assertiva. Sobre os descritores, foram estabelecidos os

seguintes para a busca dos manuscritos: (1) [mulher], [violência], [trabalho];(2) [mulher], [violência], [trabalho], [poder]; (3) [mulher], [violência], [trabalho], [hierarquia]; (4) [mulher],[violência],[hierarquia];[empresa]; (5)[mulher], [violência], [hierarquia], [segundo setor]; (6) [mulher],[violência],[poder];[empresa]; (7) [mulher], [violência], [poder], [segundo setor].

Com o estabelecimento de critérios de exclusão de estudos, este tendo o processo fundamental para a organização e filtragem dos resultados obtidos pelas buscas nas bases de dados previamente selecionadas, sendo assim, possível fazer o direcionamento da pesquisa para com o seu objetivo, levando a possibilidade da elaboração, visualização e elaboração da revisão. Foram considerados como critérios de eliminação: 1) artigos repetidos; 2) artigos em língua estrangeira; 3) artigos fora do tema estudado; 4) teses, dissertações, reportagens, vídeos, *podcasts*. Também foram estabelecidos critérios de inclusão, sendo eles: 1) artigos em língua portuguesa; 2) artigos dentro do recorte estabelecido ao tema; 3) artigos encontrados na íntegra.

Figura 2: Fluxograma sobre as etapas da Revisão Integrativa



Autor: Autoria própria

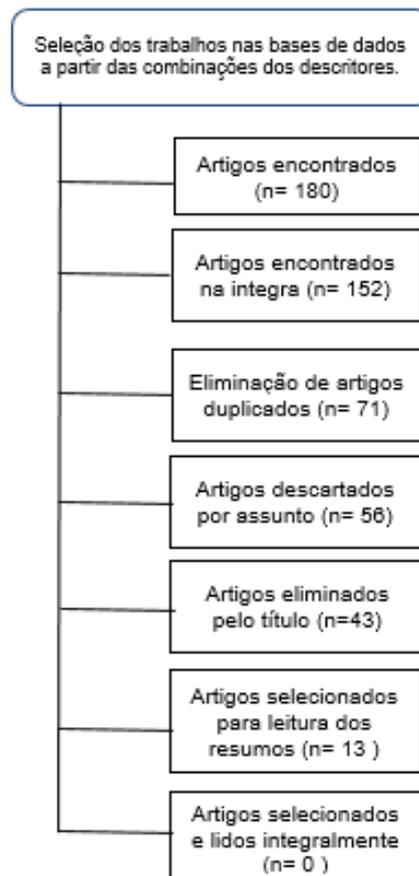
RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante Através do cruzamento dos descritores das bases de dados, utilizando dos critérios de inclusão e exclusão foram identificados um total de 180 artigos, sendo parcialmente ligado ao tema, sendo nas 4 bases de dados, onde foram encontrados 23 no portal BVS e 99 na SCIELO e na base de dados LILACS 16 e 42 artigos na plataforma Google Acadêmico. Posterior a coleta de dados nas bases de dados, foi realizada a

filtragem dos artigos obtidos, em vista dos critérios de inclusão e exclusão previamente apresentados e da questão que norteia o presente estudo, desses 180 artigos, 71 artigos eram repetidos, 3 artigos em outro idioma, 28 artigos não encontrados na íntegra.

A partir disso, foi realizado um estudo a partir dos títulos e resumos dos presentes textos e posteriormente a leitura, assim, atendendo aos critérios de inclusão e exclusão previsto na metodologia desta revisão integrativa, pode-se observar a amostra final de 0 artigos. O fluxograma a seguir demonstra o processo de seleção utilizado para a exclusão dos artigos (Figura 2).

Figura 2 - Fluxograma de identificação do processo de seleção dos estudos para compor a revisão integrativa



Fonte: Souza e Silva (2023).

Do resultado encontrado, grande parte se traz por demonstrar o papel da mulher frente a violência, colocar a mulher em seus papéis familiares e assim como a mulher

em trabalhos domésticos e em função da prostituição e em visão ao mercado gastronômico. Também ressalta-se o papel da mulher no concerne da violência e suas formas de violência, assim como, em grande parte retrata a mulher em vista do assédio sofrido no mercado de trabalho e seus aspectos psicológicos, onde mesmo sendo trabalhos de grande importância, não apresentaram as necessidades para a composição do presente trabalho.

Assim, de modo geral, os estudos apresentaram certa naturalidade da divisão sexual do trabalho, com intensa jornada laboral, forte relação de superioridade dos homens em relação às mulheres, relação de poder e ganhos diferenciados. Logo, podemos perceber, onde em concordância com Dubot (2018), que a divisão de trabalho entre homens e mulheres não se coloca em diferenciação apenas por sua constituição em torno de uma visão de dominação onde o homem se sobrepõe socialmente sobre as mulheres, numa relação negativa. Como aponta os estudos referenciados, e assim de acordo com (HIRATA, 2015; KERGOAT, 2009), a divisão sexual do trabalho é percebida e naturalizada em distintos contextos de trabalho, onde deste modo podemos apontar a performance de um cenário de perda de direitos em relação dos homens sobre as mulheres.

Podemos indicar também grande defasagem quanto a realização de estudos para com o segundo setor, onde, em vista da utilização dos descritores (5) [mulher], [violência], [hierarquia], [segundo setor]; e (7) [mulher], [violência], [poder], [segundo setor], não foram encontrados estudos em nenhum ponto de vista ligado ao tema.

A Responsabilidade Social Corporativa como fator de mudança

Com base na análise dos dados coletados e considerando a lacuna de informações e pesquisas científicas sobre o tema, torna-se evidente a importância de refletir sobre a responsabilidade social corporativa no contexto da violência contra a mulher. É fundamental reconhecer a contribuição e a necessidade de engajamento por parte do setor empresarial, a fim de promover a superação desse ciclo de violência. Assim, esta pode ser conceitualizada a partir do Instituto Ethos, como “ uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os

espectadores que interagem com ele e estabelecendo metas de negócios compatíveis o desenvolvimento sustentável da sociedade, protegendo os recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e reduzindo as desigualdades sociais” (INSTITUTO ETHOS, 2004).

A responsabilidade social corporativa surgiu no início do século XX nos Estados Unidos, em meio à grande desilusão que tomou conta da população diante das "promessas do liberalismo econômico devido ao colapso da Nova Bolsa de Valores de York." ” (PARIR; SAUERBRONN, 2008). Ainda segundo os autores, o conceito de responsabilidade social estava associado apenas a fatores desconectados da realidade da sociedade em que a organização estava inserida, limitando-se apenas: (a) à produção de bens e serviços úteis; (b) gerar lucros; (c) criação de empregos; e (d) garantir a segurança no ambiente de trabalho. Ao longo dos anos, as empresas encontram-se no centro da mudança social e do conflito na década de 1960, no centro das exigências feitas pelo fortalecimento dos princípios revolucionários e pela mobilização social. Mais tarde, isso levou ao surgimento de movimentos sociais.

As atividades da empresa estão sujeitas a julgamento moral de acordo com a “ética empresarial”. Outra abordagem é responsável por estudos que focam na gestão de questões sociais e, portanto, analisam o desempenho social corporativo ou CSP, buscando explicações para a relação entre responsabilidade social e maiores lucros. Eles continuam a ver esta responsabilidade no contexto da conjuntura institucional. Prima pela eficiência e inclui a busca ou recuperação por meio da legalização ou sobrevivência da empresa (ENGENDRAR E SAUERBRONN, 2008). Ainda nesse sentido, Milani Descendência (2007) sustenta que a adoção de práticas socialmente responsáveis estaria vinculada aos interesses dos “donos” e introduzida no ambiente estratégico de sobrevivência, lucratividade e valor de mercado da empresa. Consequentemente, as relações entre as partes envolvidas expressam todos os interesses e expectativas dos diferentes agentes e seriam consideradas sob três dimensões (ou *Triple Bottom Line*).

Essas dimensões são divididas em áreas econômicas, sociais e ecológicas. O comportamento socialmente responsável desenvolve-se na interação entre a empresa e os seus *stakeholders*, assim, as partes interessadas e insere-se na atividade e na cadeia de negócios da organização. Elas estariam direcionadas para satisfazer os grupos de

interesses interno e externo ao ambiente empresarial. No primeiro caso, o público interno, as ações estariam voltadas, por exemplo, aos treinamentos e benefícios a funcionários, a fim de promover investimentos em capital humano e tornar a empresa mais competitiva (FILHO; FIGUEREDO, 2008). Acerca do aprimoramento dessas políticas institucionais, a aplicação e garantia de atração e retenção de talentos e oportunidades de negócios e vantagem competitiva. Onde a criação de um cenário com a adoção de práticas socialmente responsáveis tem seu olhar centralizado ao aprimoramento do mercado e apresentando diversas vantagens ao olhar empresarial, além de propor uma análise crítica a fatores destas instituições (FILHO; FIGUEREDO, 2008).

A relevância deste levantamento de literatura está em entender como a sociedade vê o trabalho na construção biopsicossocial da mulher. Compreender a diversidade de papéis sociais desempenhados pela mulher na sociedade moderna se torna caminho para o entendimento de como é a figura da mulher no trabalho. Ela traz consigo uma bagagem, muitas vezes invisível para a maioria, seja por vergonha ou medo de sofrer novas agressões. Ou ainda um segundo quadro: a mulher que não possui renda alguma, se torna dependente financeiramente de seu agressor. Quando comparado às etnias, o desemprego atinge principalmente mulheres pretas e pardas e com baixo nível de escolaridade. É visível uma desigualdade entre a classe feminina além da desigualdade baseada nos sexos por violência?

Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar questões voltadas a violência contra a mulher e o cenário do mercado de trabalho. Podendo assim, visualizar as violências sofridas pelas mulheres no ambiente laboral, trazer uma investigação acerca dos programas e seus aspectos legais que tenha como foco a equidade e igualdade no mercado de trabalho, para que assim, possa vislumbrar os impactos da violência contra a mulher no trabalho e seus aspectos na saúde mental destas e por fim, discutir sobre os marcadores sociais e seus atravessamentos no mercado de trabalho.

Vale ressaltar, que a violência contra a mulher consiste em um campo complexo e demanda a atuação intersetorial e multiprofissional, assim como, os serviços e profissionais de saúde considerando indispensáveis a atenção à assistência da mulher no presente cenário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a revisão integrativa realizada, ficou evidente que a mulher vítima de violência enfrenta muitos desafios no mercado de trabalho. A análise abrangeu diversos estudos e pesquisas que abordaram esse tema, permitindo uma compreensão mais ampla da situação vivenciada por essas mulheres. No entanto, o objetivo pesquisado não foi alcançado uma vez que não se obteve resultados na aplicação do método de Revisão Integrativa da Literatura.

Tal questão aponta que em relação ao mercado de trabalho no segundo setor, as mulheres vítimas de violência enfrentam diversos obstáculos. Além das consequências psicológicas e físicas, elas podem ser discriminadas e sofrer preconceito no ambiente de trabalho, o que compromete sua produtividade, motivação e chances de ascensão profissional. Adicionalmente, muitas mulheres vivem em vulnerabilidade econômica, dependendo financeiramente de seus agressores, o que dificulta ainda mais seu acesso ao mercado de trabalho e sua independência financeira. A violência no trabalho pode abranger assédio moral, discriminação e até mesmo agressões físicas. Isso perpetua um ambiente de trabalho hostil, que impede o pleno desenvolvimento e o crescimento profissional dessas mulheres.

Alguns dos resultados, embora estivessem fora do tema, chamam atenção por se tratarem de assuntos como, a mulher em cenários de trabalho domésticos, a mulher em contextos de trabalhos sexuais, artigos centrados no cuidado da mulher vítima de violência, artigos voltados a políticas públicas para implementação deste cuidado ou atenção a esta mulher, questões voltadas ao assédio sofridos por estas em seu ambiente de trabalho e também os aspectos psicológicos destas mulheres. Vale apontar uma pobreza no meio científico em vista da construção de pesquisas centradas no segundo setor e em investimentos a políticas institucionais para essas mulheres e também a participação da psicologia quanto ao promulgador de construção científica e em vista também da participação desta no segundo setor.

Outro ponto importante identificado foi a falta de suporte e políticas efetivas por parte das empresas para lidar com essa problemática. É fundamental que sejam implementadas medidas de prevenção da violência e suporte às vítimas, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, onde, a responsabilidade

social organizacional tem como papel, propor um novo processo, indo assim, contra a exclusão social que não é de natureza temporária, mas, pelo contrário, se expande e se reproduz, e assim, se perpetua nos vários níveis da prática social. Entretanto, destaca-se que algumas empresas têm assumido uma postura responsável e se engajado em ações que visam combater a violência contra as mulheres e proporcionar oportunidades de trabalho para as vítimas.

A responsabilidade social corporativa ganha destaque como um instrumento poderoso de transformação social, contribuindo para a redução da desigualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no ambiente profissional, desta, também surgem aspectos de transformação ao cenário do mercado de trabalho, onde é preciso que a mulher tenha seu trabalho reconhecido, para que consiga oportunidades no mercado de trabalho, e com um ambiente sadio, livre de assédio equitativo, alcance financeiro e ganhe assim, forças para sair do ciclo de violência. Neste caminho, as empresas têm o poder de garantirem verdadeiras mudanças no espectro social. Portanto, não se trata apenas de uma ação pontual, mas de um processo contínuo e de necessidade de interseção de todos os setores de composição da sociedade, seja ele público ou privado, onde, é necessário o entendimento da empresa também como um fator de rede de apoio para esta mulher e para o combate à violência contra a mulher.

Nesse sentido, esse estudo indica que a promoção de políticas inclusivas, como programas de apoio e proteção às mulheres vítimas de violência, criação de ambientes de trabalho seguros e acolhedores, e implementação de medidas que incentivem a igualdade salarial e a progressão das mulheres em cargos de liderança, torna-se imprescindível. Onde esta nova política de desenvolvimento deve basear-se na busca incansável de uma transformação produtiva com equidade social. A nova ética é a da corresponsabilidade dos principais setores da vida brasileira (governo, mundo empresarial e terceiro setor) no enfrentamento das intoleráveis desigualdades sociais. Além disso, parcerias com organizações da sociedade civil e governamentais podem ampliar o alcance dessas ações, fortalecendo a rede de proteção e assistência às mulheres.

Ressalta-se que estudos como este têm a sua contribuição para o



aprimoramento das práticas de enfrentamento da violência, através do acolhimento, do diálogo, da informação, do tratamento e acompanhamento e construção social livre ou amenizar esta problemática que envolve a hierarquia de trabalho da empresa, as características da mulher que sofre violência e as ações que são necessárias para o enfrentamento da situação. O impacto social com a inclusão de políticas sustentáveis para a promoção do cuidado à mulher vítima de violência tem seus atravessamentos institucionais e sociais, sendo estas a imagem apresentada pela marca empresarial, aprimoramento da cultura e do clima organizacional ali programado.

Em conclusão, a violência contra as mulheres tem impactos significativos em sua inserção e desenvolvimento profissional no mercado de trabalho no segundo setor. Entretanto, é possível promover mudanças positivas através da responsabilidade social corporativa, que envolve a conscientização, a criação de políticas e a implementação de ações que visem proteger e apoiar as mulheres, contribuindo para sua independência financeira e empoderamento. A conscientização, a implementação de políticas e o fortalecimento da rede de apoio são medidas fundamentais para criar um ambiente seguro, igualitário e inclusivo para todas as mulheres. A sociedade como um todo deve se unir nesse propósito, buscando uma transformação cultural que combata a violência de gênero e promova a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Flávia Silva .**A Violência contra a mulher no cenário atual: Revisão integrativa.** 2020. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/17283>. Acesso em: 10 maio

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de pesquisa, v. 37, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 maio

CERQUEIRA, Daniel et al. **Participação no mercado de trabalho e violência doméstica contra as mulheres no Brasil.** Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/9705-td2501.pdf>. Acesso em: 15 maio 2023.

DEBOUT, Frédérique. (2018). **Stratégies collectives de défense contre la souffrance au travail et famille: Origine, pérennisation du genre et émancipation.** Cahiers de Psychologie Clinique, 51(2), 79–96. doi:10.3917/cpc.051.0079. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-cahiers->

de-psychologie-clinique-2018-2-page-79.htm?ref=doi Acesso em: 10 outubro

DE ALENCAR SILVA, Susan et al. **Análise da violência doméstica na saúde das mulheres.** Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano, v. 25, n. 2, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0104-12822015000200008&script=sci_arttext&lng=pt. Acesso em: 15 outubro

DIAS, Maria Berenice. **Lei Maria da Penha.** São Paulo: Ed. Revistas dos Tribunais, 2015. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/95299/lei_maria_penha_4.ed.pdf. Acesso em: 20 abril

ERCOLE, Flávia Falci; MELO, Laís Samara de; ALCOFORADO, Carla Lúcia Goulart Constant. **Revisão integrativa versus revisão sistemática.** Reme:Revista Mineira de Enfermagem, v. 18, n. 1, p. 09-11, 2014. Disponível em: http://www.revenf.bvs.br/pdf/remev18n1/en_v18n1a01.pdf. Acesso em: 15 julho

FARIA, Alexandre; SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras. **A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica.** Revista de Administração Pública, v. 42, p. 7-33, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/L8QTLtdJhKwzBgzPzBHv69h/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 outubro

Hirata, H. (2016). **Mulheres brasileiras: Relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho.** Confins, (26). doi:10.4000/confins.10754. Disponível em: <https://journals.openedition.org/confins/10754>. Acesso em: 10 novembro

JUNIOR, Elloy; TIAGO, Leandra. **A dominação masculina e a divisão sexual do trabalho: perpetuação da violência simbólica em face da mulher brasileira nos espaços públicos.** Revista Eletrônica Direito e Sociedade - REDES 6(2):87-106.Canoas,v.6, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328061325_A_dominacao_masculina_e_a_divisao_sexual_do_trabalho_perpetuacao_da_violencia_simbolica_em_face_da_mulher_brasileira_nos_espacos_publicos Acesso em: 10 maio 2023

Kergoat, D. (2009). **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo.** In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré & D. Senotier (Orgs.), Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora Unesp. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/345998/mod_resource/content/0/KERGOAT.%20Divisao%20sexual%20do%20trabalho%20e%20relacoes%20sociais%20de%20sexo.pdf. Acesso em: 20 outubro

LUSTOSA, Amanda Santos. **Feminicídio: a relação entre o gênero e a violência.** 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/17528/1/2016_AmandaSantosLustosa_tcc.pdf. Acesso em: 20 outubro

LIMA, Cícera Monteiro; DOS SANTOS, Nilson Muniz. **Impactos psicológicos causados pela violência doméstica: Revisão integrativa de literatura.** Research, Society and Development, v. 11, n. 14, p. e454111436649-e454111436649, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365053102_Impactos_psicologicos_causados_pela_violencia_domestica_Revisao_integrativa_de_literatura. Acesso em: 20 novembro

MILANI FILHO, Marco Antonio Figueiredo. **Responsabilidade social e investimento social privado: entre o discurso e a evidência.** Revista Contabilidade & Finanças, v. 19, p. 89-101,



2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/s9wb6LBB5F8W45W7kGcJVQq/>. Acesso em: 15 outubro

NUNES, Bruna Vilela. **Agravos psicológicos causados pela violência doméstica: uma revisão narrativa da literatura científica**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/2025/1/BRUNA%20VILELA.pdf>. Acesso em: 23 maio

OLIVEIRA, F. S. et al. **Violência doméstica e sexual contra a mulher: revisão integrativa**. *Holos*, v. 8, p. 275-284, 2017. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1903/pdf>. Acesso em: 04 julho

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades**. São Paulo: Peirópolis: 2003a. v. II. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/2Pesquisa-2003-Parte-2.pdf>. Acesso em: 20 novembro

Instituto Patrícia Galvão Dados e Fontes. **Violência Doméstica contra a mulher e o impacto no trabalho**. 2017. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/pcsvdfmulher-violencia-domestica-contra-mulher-e-o-impacto-no-trabalho-ufc-imp-2017/> Acesso em: 01 junho 2023

PRIORE, Mary Del. **Histórias e Conversas de Mulher**. 1. ed. São Paulo: Planeta, 2013, 312p. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/285228090_DEL_PRIORE_Mary_Historias_e_Conversas_de_Mulher_Sao_Paulo_Planeta_do_Brasil_2013_303_p. Acesso em: 15 outubro

SANTOS, Cecília; IZUMINO, Vânia. **Violência contra as mulheres e violência de gênero: notas sobre estudos feministas do Brasil**. E.I.A.L. Estudios Interdisciplinarios de América Latina y El Caribe. Universidade de Tel Aviv. 2005. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1408/viol%C3%Aancia_contra_as_mulheres.pdf. Acesso em: 22 abr.2023.

SENNA, V. **O caminho dos caminhos. 10 mandamentos para a carreira**. Folha de S.Paulo, São Paulo, 22 abr. 2001. Folha Empregos. Edição Especial, p.11. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/279/373>. Acesso em: 20 novembro