

Boletim Especial
8 de março de 2026
Dia Internacional da Mulher



As múltiplas formas de violência contra a mulher



As múltiplas formas de violência contra a mulher

Apresentação

Em 8 de março, é celebrado o Dia Internacional da Mulher. Durante todo o mês, ocorrem intensas mobilização e reflexão para dar visibilidade à luta pela igualdade de gênero. Em 2026, o cenário enfrentado é especialmente preocupante, pois às desigualdades enfrentadas no mercado de trabalho soma-se o recrudescimento da violência contra a mulher no país. Casos divulgados mais recentemente evidenciam não apenas a brutalidade dos crimes, mas também fragilidades institucionais no enfrentamento do problema.

O feminicídio teve crescimento significativo na última década. A maioria das vítimas são mulheres negras, assassinadas dentro das próprias casas, frequentemente por companheiros ou ex-companheiros. A violência, portanto, atravessa o espaço privado, enraizada em estruturas sociais, econômicas e culturais que naturalizam a desigualdade entre homens e mulheres.

Essa estrutura também se manifesta no mercado de trabalho. A autonomia econômica é elemento central para o rompimento de ciclos de violência. No entanto, mesmo em contexto recente de melhora dos indicadores do mercado de trabalho, as desigualdades de gênero e raça persistem e limitam as condições de emancipação feminina.

Este Boletim analisa as múltiplas dimensões da violência contra as mulheres e as conexões com o mercado de trabalho brasileiro, destacando o caráter estrutural da desigualdade e a necessidade de respostas coletivas e institucionais.

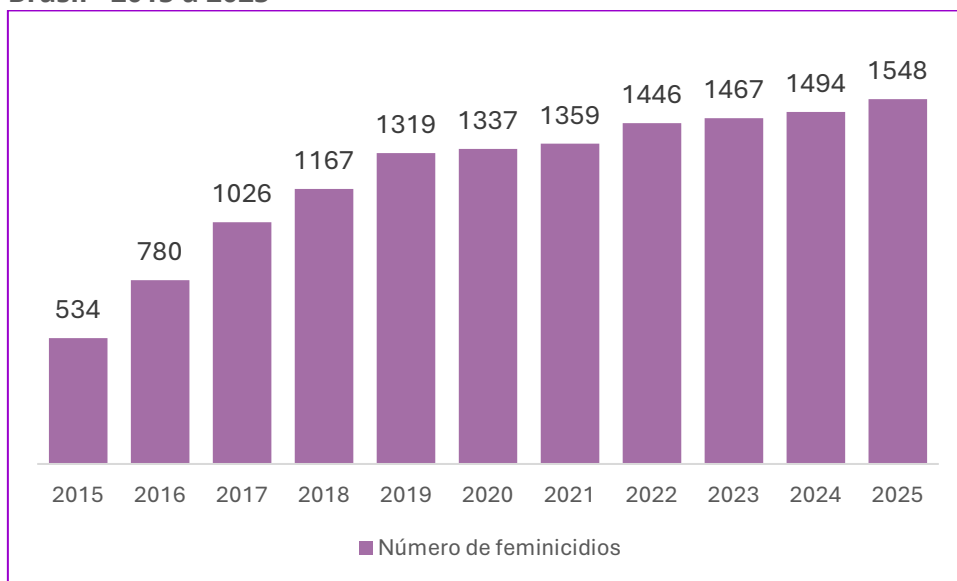
A opressão de gênero e a violência contra mulheres e meninas

Nos últimos meses, ganhou espaço no noticiário nacional o aumento de crimes violentos cometidos por homens contra mulheres e meninas no Brasil. Esses casos refletem uma cultura opressora e discriminatória contra as mulheres, muitas vezes reforçada por decisões institucionais.

A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) representou um marco ao tipificar a violência doméstica: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, além de estabelecer mecanismos de proteção e punição. A legislação sobre feminicídio também avançou. A Lei nº 13.104/2015 qualificou o crime e o incluiu no rol dos crimes hediondos, com penas de 12 a 30 anos. Já a Lei nº 14.994/2024 transformou o feminicídio em crime autônomo, o que facilita o registro e a responsabilização, elevando a pena mínima para 20 anos, podendo chegar a 40 anos.

Mesmo com os avanços legislativos, os números permanecem alarmantes. Segundo o Ministério da Justiça e Segurança Pública, em 2025, foram registrados 1.548 feminicídios no Brasil, média de quatro casos por dia. O número é 190% superior ao registrado 10 anos antes, quando houve 534 casos. Entre 2015 e 2025, o crescimento foi contínuo. As maiores altas foram observadas entre 2015 e 2016 (46,1%) e entre 2016 e 2017 (31,5%), período em que ocorreu o desmonte das políticas voltadas às mulheres e foram impostas restrições orçamentárias pelo Teto de Gastos (Emenda Constitucional 95/2016).

Gráfico 1
Número de feminicídios por ano
Brasil - 2015 a 2025



Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública
 Elaboração: DIEESE

O perfil das vítimas evidencia as intersecções entre as desigualdades estruturais do país e revela que o domicílio está longe de ser espaço seguro para muitas mulheres. Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública¹, 60,7% das vítimas, em 2024, eram mulheres negras. A faixa etária mais atingida foi a de 35 a 39 anos (15,6%). Do total de casos, 64,3% ocorreram dentro de casa e 21,2% em via pública. Em oito de cada 10 feminicídios, o autor era companheiro ou ex-companheiro da vítima.

Os números são muito elevados, mas, apesar disso, é possível que haja subnotificação. Em termos comparativos, em 2025, foram julgados² 11.883 novos casos de feminicídios nos tribunais, média superior a 32 ocorrências por dia. O volume representa aumento de 182% em relação a cinco anos antes, quando haviam sido registrados 4.209 crimes.

¹ Ver <https://forumseguranca.org.br/publicacoes/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/>

² Ver <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-violencia-contra-mulher/>

Outro levantamento relevante é a Pesquisa Nacional de Violência Contra a Mulher³, realizada pelo Instituto de Pesquisa DataSenado em parceria com o Observatório da Mulher Contra a Violência. O estudo indica que 27% das mulheres entrevistadas declararam já ter sofrido violência doméstica ou familiar praticada por homem, percentual que era de 17% em 2005. Quando questionadas sobre os espaços em que se sentem menos protegidas, 49% apontaram a rua, 24%, o local de trabalho, e 21%, o próprio ambiente familiar.

O local de trabalho não está imune à violência de gênero. Dados do Ministério da Saúde revelam que, em 2024, as notificações de acidentes de trabalho por agressão por meio de força corporal somaram 1.159 casos entre as mulheres. Esse cenário significa que, a cada 8 horas, uma mulher é vítima de agressão física por força corporal enquanto exerce a profissão.

Dados do Ministério das Mulheres, a partir de denúncias registradas pelo canal 180, incluem ocorrências no local de trabalho. Em 2025, foram registradas 155.111 denúncias de violência contra a mulher, das quais 2.403 referiam-se a episódios ocorridos no ambiente laboral. Entre esses casos, 479 apontaram como agressor o patrão ou alguém em cargo de chefia e 414 indicaram colegas de trabalho⁴.

No mundo do trabalho, avanços importantes ocorreram com a Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019. O Brasil iniciou o processo de ratificação dessa Convenção em 2023, mas ainda não o concluiu. A Convenção é um marco nos direitos da classe trabalhadora, especialmente das mulheres, mais vulneráveis às relações abusivas. Esse tratado define violência e assédio no local de trabalho e reconhece explicitamente a violência de gênero. Além disso, considera os impactos da violência doméstica sobre

3 Ver <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/pesquisanacional>

4 Ver

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZWUwOWJhYmYtZjAzNi00ZmRkLWJlZmMtODQ3NjdlZmZjNTZlIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTJlRiOGRhNmJmZThlMSJ9>

a inserção feminina no mercado de trabalho, recomendando que os países signatários adotem medidas para enfrentá-la⁵.

Outro instrumento importante para enfrentar a violência de gênero no mundo do trabalho são as negociações coletivas. Diversos acordos e convenções coletivas passaram a incorporar cláusulas voltadas à prevenção e ao combate à violência contra as mulheres, incluindo campanhas de conscientização, divulgação de canais de denúncia, como o Ligue 180, ações educativas contra assédio moral e sexual, racismo e outras formas de discriminação, além da promoção de ambientes de trabalho mais seguros. Algumas cláusulas também estabelecem medidas de proteção às trabalhadoras vítimas de violência doméstica, como licença remunerada, manutenção do vínculo de emprego, acompanhamento psicológico e estabilidade após o retorno ao trabalho.

Mercado de trabalho: avanços e desigualdades persistentes

A violência de gênero não se limita às agressões físicas ou aos casos de feminicídio. Ela também se expressa de forma estrutural nas desigualdades de acesso a oportunidades, renda e poder. O mercado de trabalho é um dos espaços onde essa desigualdade se materializa com mais nitidez, reproduzindo hierarquias históricas que limitam a autonomia econômica das mulheres.

As informações recentes sobre o mercado de trabalho nacional indicam que o Brasil atravessa, desde 2022, um ciclo de crescente melhoria das condições de inserção produtiva. Nos últimos três anos, conta-se com contínuo aumento no número de ocupados e recuo do nível de desocupação, cujos patamares são os menores já registrados. Esses avanços, porém, não têm sido suficientes para promover a emancipação econômica das trabalhadoras.

Quando desagregados por gênero, os indicadores positivos do mercado de trabalho mostram que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na inserção produtiva permanecem profundamente maiores que as dos homens. Os números

⁵ Ver <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>

expressam não apenas a existência de mais obstáculos para acessar trabalho, mas também a maior presença feminina em postos com salários mais baixos. A diferença de rendimentos persiste mesmo entre aqueles que possuem nível de ensino superior. Outra evidência está nos cargos de direção e gerência, em que a desigualdade de acesso e de rendimentos é mais intensa. Por outro lado, o fato de haver mais mulheres, especialmente negras (uma em cada sete trabalhadoras negras é doméstica), empregadas no trabalho doméstico, reflete a persistência da atribuição social do papel feminino de cuidadora.

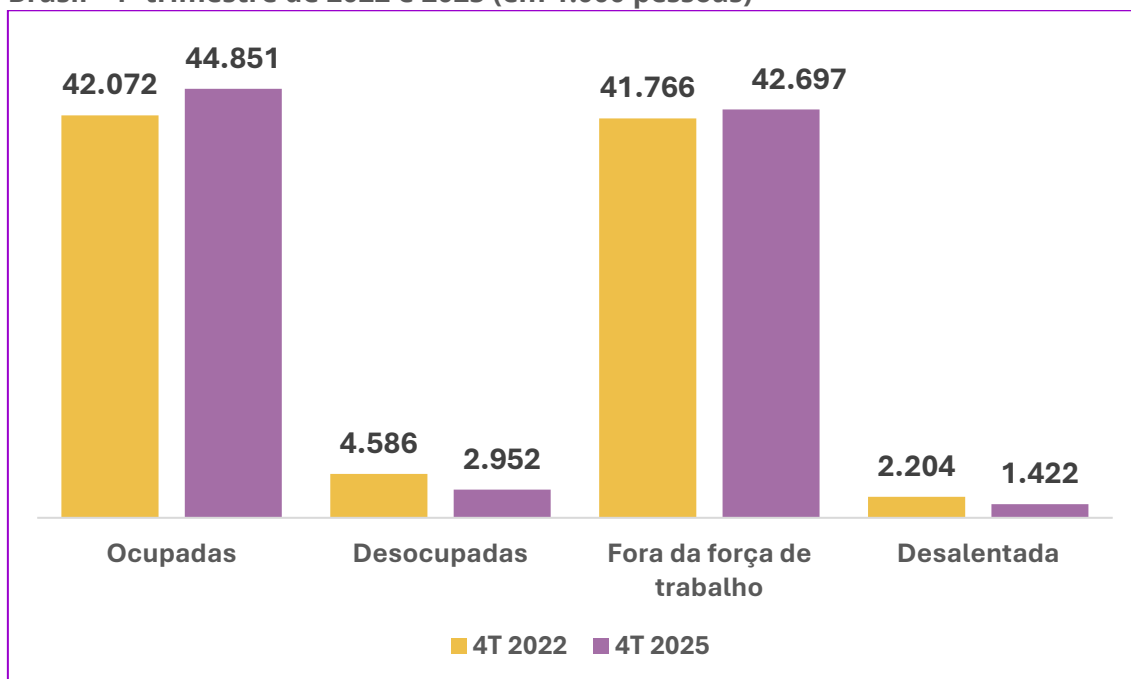
Para esta seção do Boletim, foram utilizados dados da PnadC-IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), com ênfase no triênio entre o 4º trimestre de 2022 e o 4º trimestre de 2025.

A população feminina em idade ativa chegou a 90,5 milhões em 2025, o que representa crescimento de 2,3% entre 2022 e 2025. O número de ocupadas também aumentou no período: 6,6% ou 2,8 milhões de mulheres e totalizou 44,9 milhões de ocupadas, o que correspondeu a 49,6% da população feminina em idade ativa. A redução do contingente de desempregadas foi de 1,6 milhão de mulheres. Desses movimentos, no cômputo geral, resultou a ampliação da presença feminina no mercado de trabalho, quantificada em 1,1 milhão de trabalhadoras incorporadas à força de trabalho (2,4%).

As mulheres fora da força de trabalho somaram 42,7 milhões em 2025, o equivalente a 47,2% da população feminina em idade ativa. Esse contingente aumentou 931 mil em relação ao 4º trimestre de 2022, apesar da quantidade de trabalhadoras desalentadas ter recuado em 783 mil.

Ao serem perguntadas sobre a razão pela qual não estavam trabalhando, 30,5% das mulheres fora da força de trabalho responderam que tinham que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s). Ou seja, cerca de um terço das mulheres não estava na força de trabalho porque estava em casa trabalhando para a família.

**Estimativa de mulheres segundo condição na força de trabalho
Brasil - 4º trimestre de 2022 e 2025 (em 1.000 pessoas)**

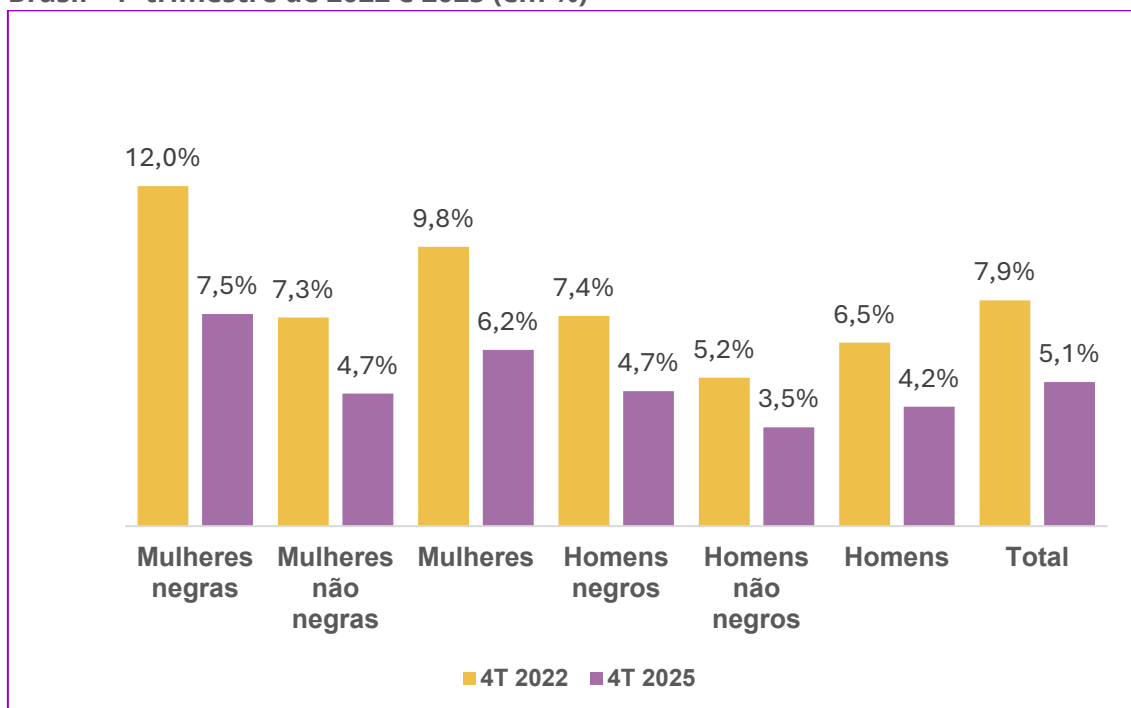


Fonte: IBGE. Pnad Contínua
Elaboração: DIEESE

A taxa de desocupação geral caiu de 7,9% para 5,1%, entre 2022 e 2025. Entre as mulheres, passou de 9,8% para 6,2%, no mesmo período, dois pontos percentuais acima da dos homens, que foi de 4,2% em 2025.

Para as negras, a taxa de desocupação passou de 12,0% para 7,5%, entre 2022 e 2025, enquanto para as não negras foi de 7,3% para 4,7%, o que põe em evidência a dupla discriminação de raça/cor e sexo.

Taxa de desocupação segundo sexo e cor/raça
Brasil - 4º trimestre de 2022 e 2025 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad Contínua

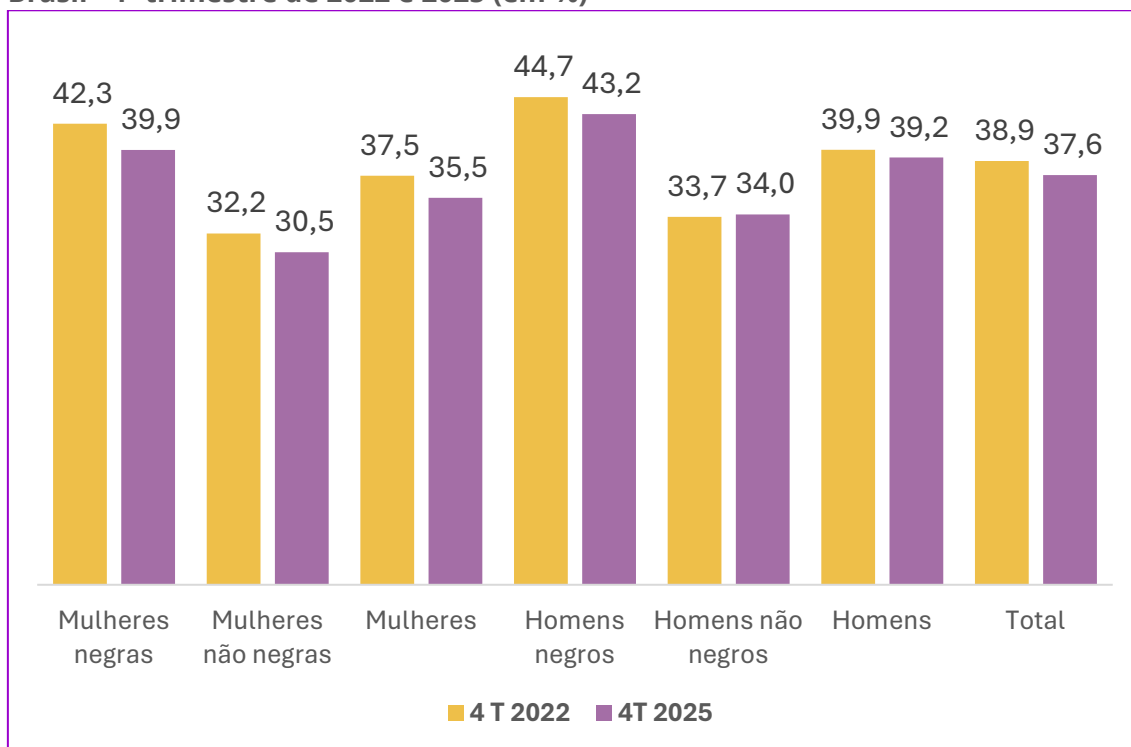
Elaboração: DIEESE

Obs.: negras (os) = pretas (os) + pardas (os)

A taxa de informalidade no triênio passou de 38,9%, em 2022, para 37,6%, em 2025. A queda se deve à diminuição da informalidade feminina, que caiu de 37,5% para 35,5% no mesmo período. Entre as negras ocupadas, a taxa de informalidade ficou em 39,9%, nove pontos percentuais maior do que entre as demais mulheres.

A maior presença de negras na informalidade se explica, em parte, porque elas são maioria nos serviços domésticos sem carteira. Cerca de 14,5% das mulheres negras ocupadas eram trabalhadoras domésticas.

Taxa de informalidade, segundo sexo e cor/raça
Brasil - 4º trimestre de 2022 e 2025 (em %)



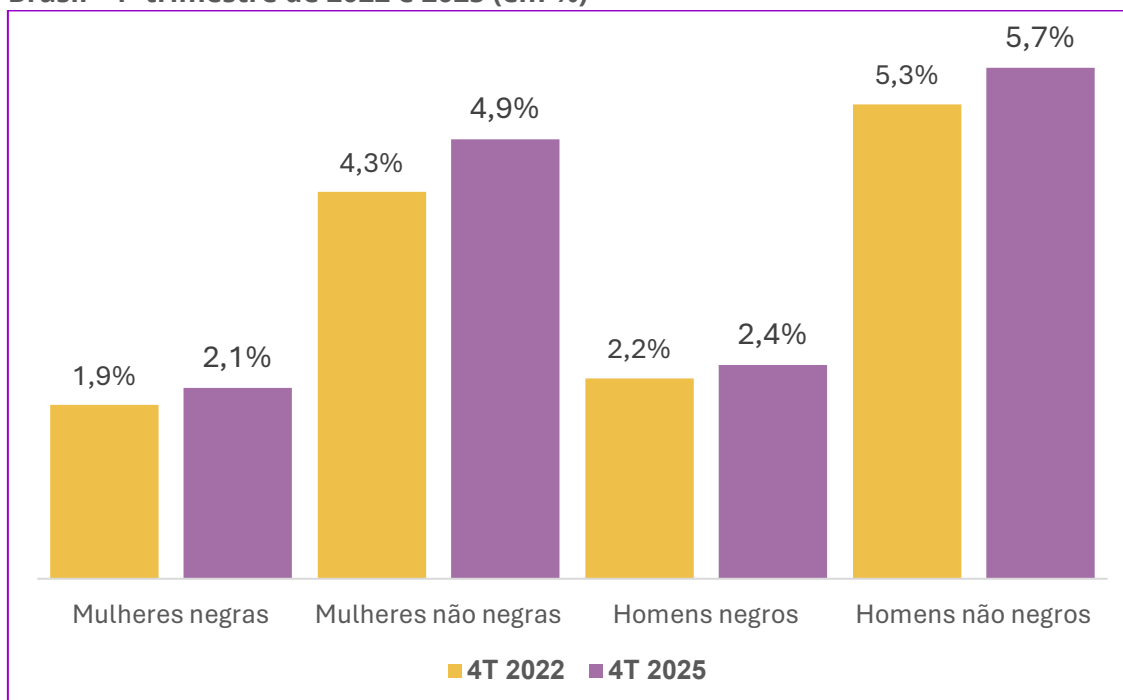
Fonte: IBGE. Pnad Contínua

Elaboração: DIEESE

Obs.: negras (os) = pretas (os) + pardas (os)

Em 2025, 3,7 milhões de pessoas, ou o equivalente a 3,6% do total de ocupados, estavam em cargos de direção e gerência, o que correspondia a uma pessoa nessa situação para cada 27 ocupados. De maneira geral, as mulheres ascendem com mais dificuldade nas carreiras, mas marcadores de raça/cor são decisivos para a contenção das trajetórias ocupacionais. Entre as negras ocupadas, 508 mil ou 2,1% eram diretoras ou gerentes. Ou seja, entre as mulheres negras, uma a cada 47 trabalhadoras estava em algum cargo de chefia no trabalho. Entre os homens não negros, essa proporção era de um a cada 18 ocupados.

Proporção de ocupados em cargos de direção ou gerência, segundo sexo e cor/raça
Brasil - 4º trimestre de 2022 e 2025 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad Contínua

Elaboração: DIEESE

Obs.: negras (os) = pretas (os) + pardas (os)

O rendimento médio das mulheres foi de R\$ 3.042, em 2025, enquanto o dos homens alcançou R\$ 3.864, o que significa que elas receberam, em média, 21% a menos do que eles - diferença que, ao longo de 12 meses, representou R\$ 9.859 a menos no orçamento das trabalhadoras. Esse quadro, embora ainda expressivo, revela leve melhora em relação ao trimestre de 2022, quando a desigualdade era de 22%: naquele momento, as mulheres ganhavam, em média, R\$ 2.670, e os homens, R\$ 3.440.

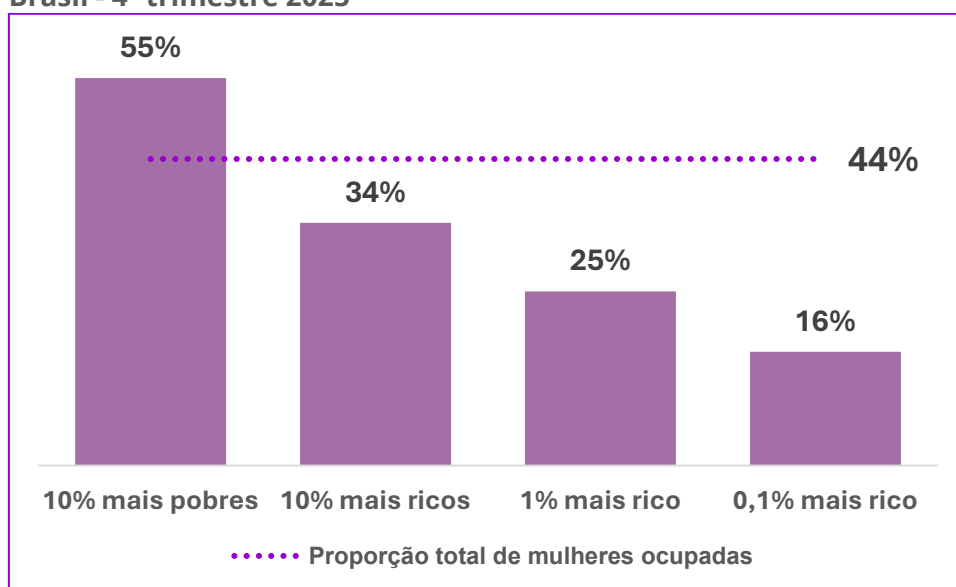
No mesmo período, o rendimento médio feminino cresceu 13,9%, taxa superior à registrada entre os homens (12,3%). Esse avanço relativamente maior contribuiu para uma pequena queda da diferença percentual no período, mas não foi suficiente para eliminar a disparidade, que permanece significativa.

Em 2025, 38% das mulheres ocupadas recebiam até um salário mínimo, enquanto os homens com essa mesma remuneração correspondiam a 28%. Antes,

em 2022, a diferença era ainda maior: 42% das mulheres e 31% dos homens. Ou seja, a diferença se reduziu um pouco ao longo do período.

Ainda no mesmo ano, as mulheres eram maioria (55%) entre os 10% de trabalhadores com menores rendimentos. À medida que os salários aumentam, a participação feminina cai: elas representam 34% entre os 10% mais ricos, 25% entre o 1% mais rico e apenas 16% entre o 0,1% com maiores rendimentos.

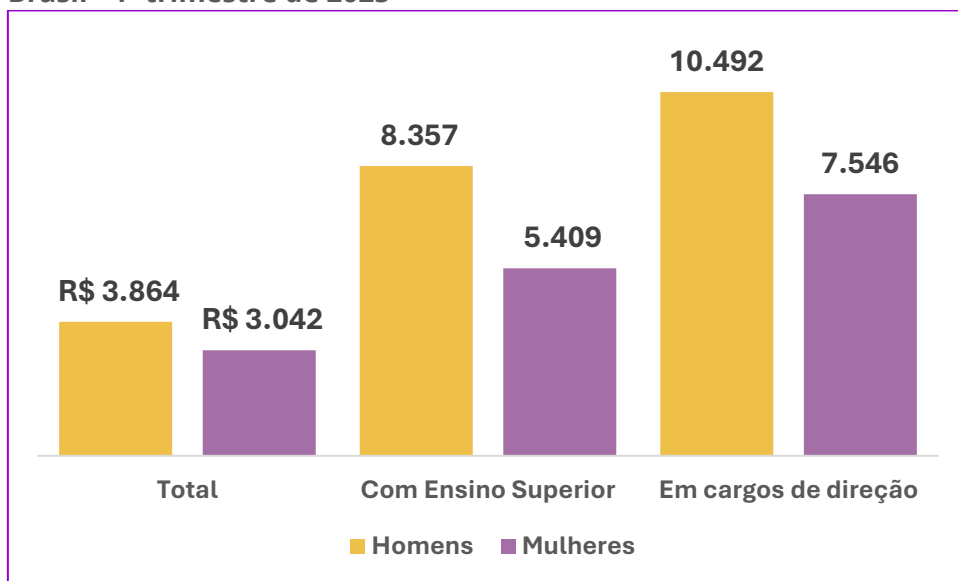
Proporção de mulheres em cada percentil do rendimento no trabalho principal
Brasil - 4º trimestre 2025



Fonte: IBGE. Pnad Contínua
Elaboração: DIEESE

Nos maiores salários, a distância entre os rendimentos de homens e mulheres foi ainda maior. Em 2025, os ocupados do sexo masculino com ensino superior receberam, em média, R\$ 8.357 e as mulheres, R\$ 5.409, cerca de 35% a menos. Em um ano de trabalho, essa diferença significa que as mulheres ganham R\$ 35.386 a menos que os homens.

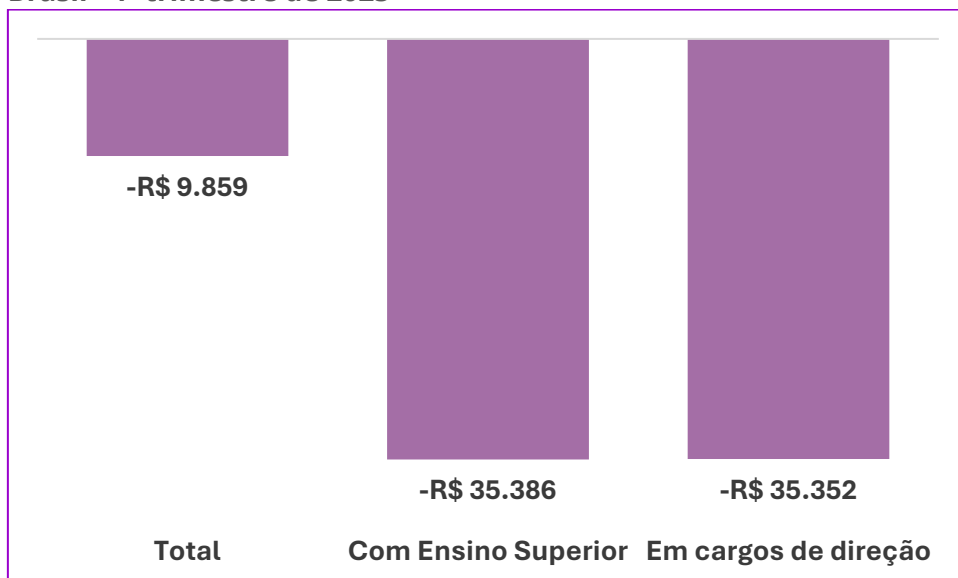
Rendimento médio das pessoas ocupadas, segundo sexo, escolaridade e posição na ocupação
Brasil - 4º trimestre de 2025



Fonte: IBGE. Pnad Contínua
 Elaboração: DIEESE

Entre os que estiveram em cargos de direção e gerência em 2025, o rendimento médio recebido pelos homens foi de R\$ 10.492 e pelas mulheres, de R\$ 7.546, ou seja, elas ganharam 28% a menos. Em um ano de trabalho, essa diferença significou menos R\$ 35.360 no rendimento feminino.

Diferença de rendimento médio em um ano, das mulheres em relação aos homens (quanto as mulheres ganham a menos em um ano de trabalho)
Brasil - 4º trimestre de 2025



Fonte: IBGE. Pnad Contínua
 Elaboração: DIEESE

Considerações finais

A violência de gênero se manifesta em diferentes âmbitos e assume múltiplas formas ao longo da vida das mulheres e nos diversos espaços onde elas se inserem. Essa realidade está ligada a uma estrutura social que, desde a infância, atribui papéis e expectativas distintos a homens e mulheres, vinculando-os ao sexo biológico, como se fossem naturais. Essa construção sustenta os espaços desiguais e subordinados para as mulheres na sociedade e legitima diferentes formas de violência e dominação.

A conhecida frase da feminista Simone de Beauvoir, “não se nasce mulher, torna-se”, sintetiza essa compreensão ao destacar que o gênero é uma construção social, cultural e histórica, que se diferencia conforme o contexto. A atribuição de padrões distintos ao feminino e ao masculino é acompanhada por um processo de hierarquização em que características associadas aos homens são valorizadas em detrimento das atribuídas às mulheres.

Apesar dos avanços legislativos, persistem grandes desafios na redução da violência contra a mulher no Brasil. Como aponta Biroli (2015)⁶, o problema está ligado à própria construção das normas, instituições e políticas, além da permanência de uma cultura que ainda tolera formas de dominação masculina.

A dominação masculina constitui uma estrutura simbólica e material de poder, naturalizada e reproduzida cotidianamente por discursos e práticas sociais⁷. As diferenças de gênero também se articulam com outros marcadores sociais, como raça, etnia, classe, idade e sexualidade, o que aprofunda vulnerabilidades. Essas desigualdades se expressam tanto no espaço privado, nos domicílios, quanto no espaço público, nos locais de trabalho, no transporte e nas ruas. A violência de gênero pode ser observada não apenas em agressões físicas, mas também na baixa

6 BIROLI, Flávia. **O público e o privado**. In: Miguel, Luís Felipe; Biroli, Flávia. *Feminismo e Política*. São Paulo: Boitempo, 2015.

7 A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtiva e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho e de produção e reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte. BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998, p.122.

participação feminina em cargos de poder e na inserção desigual no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o enfrentamento da violência de gênero exige transformações estruturais. Como afirma bell hooks: “O feminismo luta para acabar com a opressão sexista. E assim está necessariamente comprometido com a erradicação da ideologia de dominação que permeia a cultura ocidental em seus vários níveis [...]”⁸. Medidas voltadas apenas à “emancipação feminina” ou ao “empoderamento feminino” parecem ser insuficientes, pois tendem a atuar sobre os efeitos, sem enfrentar as causas estruturais da desigualdade. O combate à violência de gênero demanda ações coletivas, organizadas e capazes de transformar as bases sociais que sustentam a opressão de gênero.

Por tudo isso, o espaço da negociação coletiva pode desempenhar papel relevante na construção de mecanismos institucionais de proteção às mulheres e fortalecimento de uma cultura de igualdade e respeito nas relações de trabalho.

⁸ hooks, Bell. **Teoria Feminista**: da margem ao centro. São Paulo: Perspectiva, 2019.



Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
 CEP 05001-900 São Paulo, SP
 Telefone (11) 3874-5366
 E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: José Gonzaga da Cruz
 Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP
 Secretário Nacional: Paulo Roberto Dos Santos Pissinini Junior
 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de
 Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva
 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP
 Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento
 Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP
 Diretor Executivo: Edenilson Rossato
 Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - SP
 Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo
 Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE
 Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares
 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP
 Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira
 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP
 Vice Presidente: Maria Aparecida Faria
 Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo - SP
 Diretora Executiva: Maria Helena de Oliveira
 Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS
 Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos
 Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
 Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR
 Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
 Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA
 Diretora Executiva: Zenaide Honório
 Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica
 Adriana Marcolino – Diretora Técnica
 Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta
 Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto
 Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica
 Cristina Viecei
 Gustavo Monteiro
 Lúcia Garcia,
 Patrícia Costa
 Ricardo Tamashiro