

# Violência contra a mulher cresce e afeta empresas: afastamentos subiram 313% em 4 anos

Número de licenças por agressão física, sexual ou abuso psicológico dá um salto. Empresas criam canais de acolhimento para que funcionárias mantenham renda e não fiquem mais expostas à violência

Por **Carolina Nalin e Esther Gama** — Rio

12/04/2026 04h01 Atualizado agora

Presentear matéria



Fernanda Nascimento sofreu violência doméstica — Foto: Alexandre Cassiano

## RESUMO

Sem tempo? Ferramenta de IA resume para você

[CLIQUE E LEIA AQUI O RESUMO](#) ▼

No início do casamento, vieram os primeiros sinais. Na rua, ele era educado, simpático, prestativo. Em casa, mostrava outro lado. Os anos de abuso psicológico e emocional foram progredindo até as agressões físicas. Em maio de 2022, após um episódio gravíssimo de violência, Fernanda Nascimento, de 42 anos, entrou na Justiça para denunciar o ex-marido. No trabalho, a única ajuda que recebeu foi da sua coordenadora, que antecipou alguns dias de folga do banco de horas para que ela pudesse, nas suas palavras, “resolver o problema”.

**Desigualdade: Mulheres só ganham mais em setores onde são minoria, aponta estudo**

**Retrocesso: Seis em cada dez mulheres acham que igualdade de gênero no setor ‘tech’ regrediu, diz estudo**

Fernanda ficou sete dias sem trabalhar após o episódio. O “problema” dela, porém, cada vez mais deixa de ser um transtorno apenas para as vítimas. Nas empresas, cresce o número de afastamentos de funcionárias por episódios de violência. E, ao mesmo tempo, surgem iniciativas para apoiar essas trabalhadoras — e mitigar os impactos na rotina e na produtividade das empresas.

## ‘É preciso virada de chave’

Dados do Ministério da Previdência Social obtidos pelo GLOBO mostram que, em 2025, 91 mulheres receberam auxílio do **INSS** porque precisaram se ausentar do trabalho em razão de episódios de agressão física, sexual ou abuso psicológico. Em 2021, primeiro ano em que há dados desagregados por gênero, foram 22. Um salto de 313% em quatro anos.

### **Licença-paternidade: especialista explica como a lei pode ajudar na inserção das mulheres no mercado de trabalho**

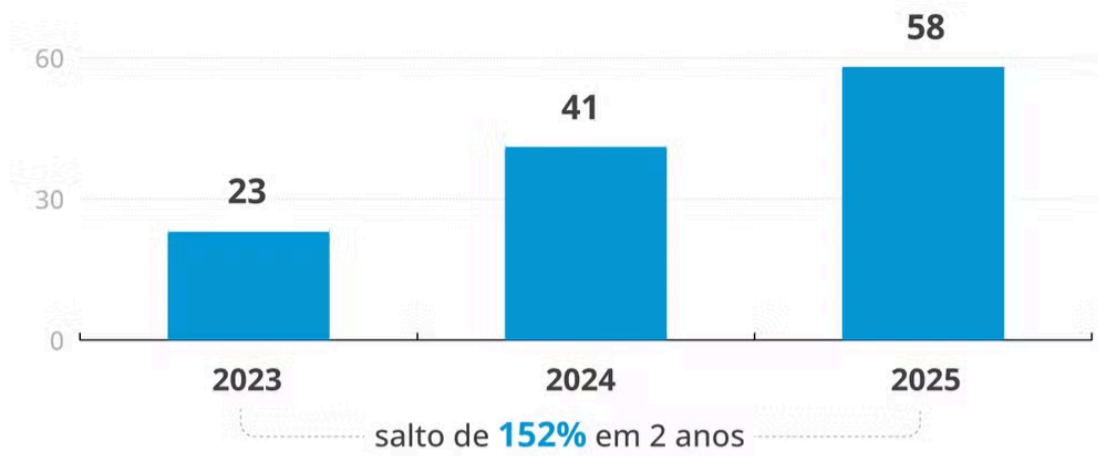
As estatísticas vêm da Classificação Internacional de Doenças (CID), pela qual o médico identifica a condição de saúde para justificar o afastamento. A maior parte dos atestados não detalha quem cometeu a violência. Apenas dois casos de síndrome de maus-tratos em 2025 foram identificados como cometidos por cônjuges ou parceiros.

A violência de gênero também aparece nas estatísticas das empresas. A VR, mais conhecida pelos vales-refeição e que também realiza gestão de ponto para RHs, identificou 58 afastamentos do trabalho por agressão contra mulheres em 2025, ante 23 casos em 2023. Um salto de 152%. Os números foram identificados a partir das CIDs em atestados médicos de 30 mil empresas, recebidos pelo app da VR, em uma base com 4 milhões de trabalhadores.

Segundo a pesquisa, 49 afastamentos ocorreram devido a agressões físicas, seguidos por seis casos de maus-tratos, dois de negligência e abandono e um de agressão sexual por força física.

## Vulnerabilidade afeta o trabalho

### AFASTAMENTOS DE MULHERES DO TRABALHO POR AGRESSÃO ENTRE EMPRESAS CLIENTES DA VR, QUE SOMAM 4 MILHÕES DE TRABALHADORES NO PAÍS



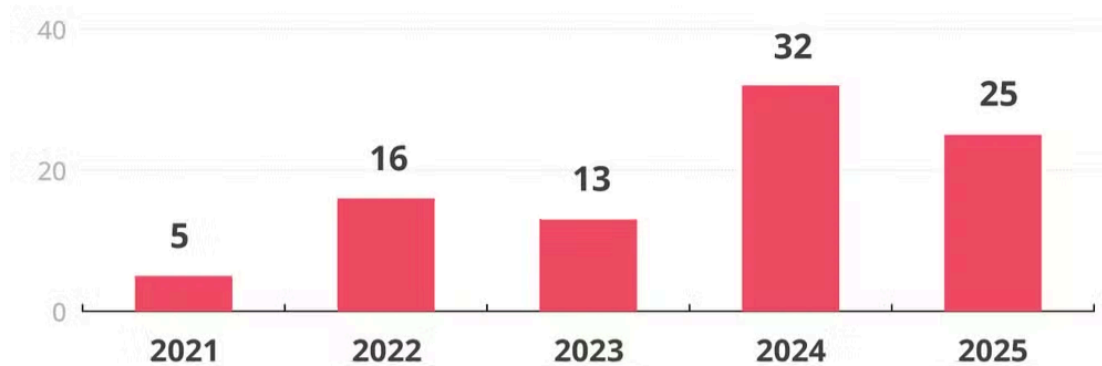
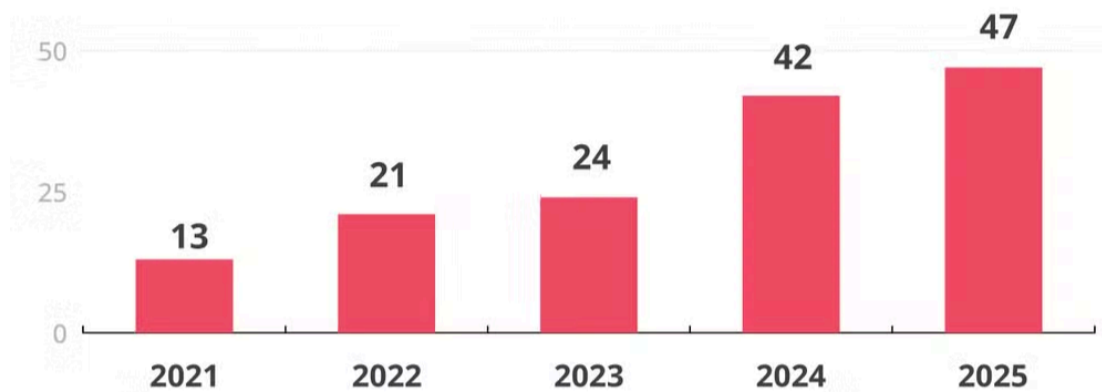
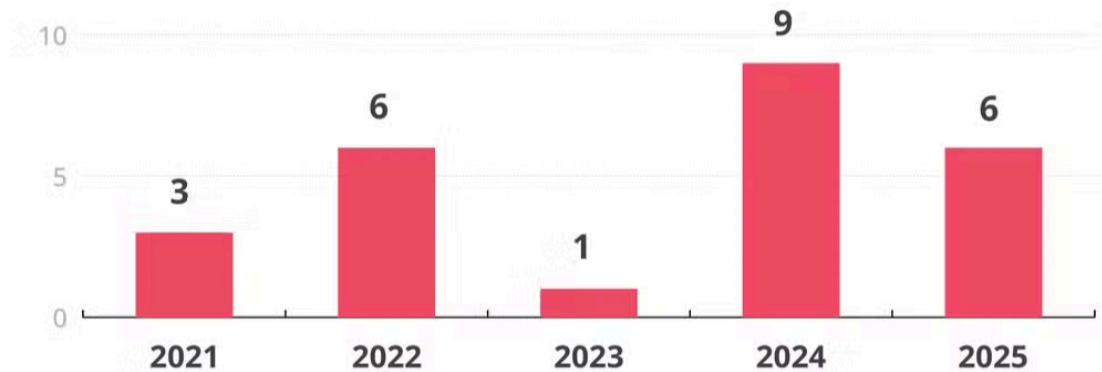
### NÚMERO DE AFASTAMENTOS EM DECORRÊNCIA DE VIOLÊNCIA



Fontes: VR, Senado e INSS

Afastamentos por violência doméstica — Foto: Editoria de Arte

**Pesquisa: Mulheres e negros ganham menos, mesmo em cargos de direção e gerência**

**RAZÕES MAIS NOTIFICADAS PELO INSS:****SÍNDROMES DE MAUS-TRATOS  
(SEQUELAS FÍSICAS OU MENTAIS)****AGRESSÃO POR FORÇA CORPORAL, COMO SOCOS,  
CHUTES, ESTRANGULAMENTOS E TAPAS****AGRESSÃO SEXUAL**

Fontes: VR, Senado e INSS

Violência doméstica — Foto: Editoria de Arte

Para Willian Tadeu Gil, diretor executivo de ESG da VR, as empresas têm buscado falar mais sobre o tema em campanhas educativas, além de oferecer acolhimento às vítimas. Mas ainda aquém do necessário, reconhece. Sobretudo entre as de menor porte, que têm poucos recursos e sofrem um maior impacto operacional em casos de afastamento de funcionários:

— É preciso uma virada de chave — afirma Gil.

Fernanda conta que não recebeu apoio da empresa quando precisou sair de casa com suas duas enteadas, na época com 14 e 17 anos, após ser agredida pelo marido. Deixou o lugar onde morava só com a roupa do corpo. Não tinha dinheiro, porque era fim do mês, e só conseguiu se afastar do trabalho pelos dias de folga acumulados no banco de horas. Ainda se sentiu envergonhada ao ter de explicar os motivos para a ausência do trabalho:

— Disseram que não podiam fazer nada, que eram normas da empresa, e que era um problema pessoal meu. Eu já vi outras colegas de trabalho passarem por essa situação. Mas cada um com sua luta, eles querem que você vá trabalhar, faça o seu serviço, bata o ponto e vá embora. E se faltar, você só tem

os dias do banco de horas. Se tirar mais dias, tem que pagar ou fazer um trabalho extra para cobrir.

### 'Whatsapp fantasma'? Veja o que se sabe sobre maior atualização da história do aplicativo

“

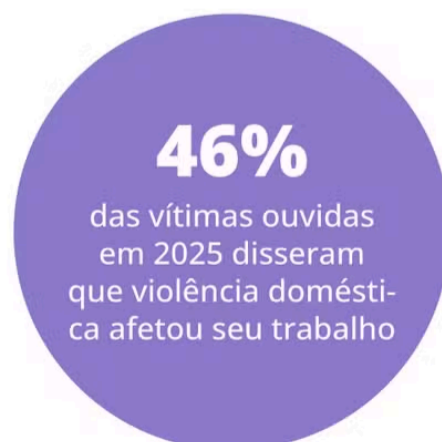
**Faltas, queda de produtividade, necessidade de mudança de horário. É um tema (violência contra mulher) que repercute em segurança e até na retenção de talentos**

— Beatriz Accioly, antropóloga do Instituto Natura e líder da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres

Mas o aumento de casos de violência de gênero tem levado à mudança de postura em algumas grandes empresas. Pioneiro no tema, o **Magazine Luiza** lançou o Canal da Mulher, em 2017, um mês após Denise Neves dos Anjos, gerente de uma loja da rede que trabalhava havia nove anos na empresa, ser vítima de feminicídio aos 37 anos. As mulheres representam metade dos 40 mil funcionários da varejista.

## Transferência de estado

O canal, que funciona via 0800, e-mail e site de uma empresa terceirizada, recebe as denúncias e, em poucas horas ou até minutos, encaminha o caso para a varejista. Tarsila Mendonça, responsável pelo canal há oito anos, explica que o objetivo é acolher a colaboradora, entender o caso e encaminhá-la para o suporte necessário — jurídico, policial, psicológico.



Fontes: VR, Senado e INSS

Vítimas de violência doméstica — Foto: Editoria de Arte

Há casos de controle e ameaça, como o ex-parceiro que, mesmo após a separação, vai até o trabalho da mulher intimidá-la, ou o companheiro que exige acesso ao celular para monitorar com quem ela conversa. E há os extremos. Uma funcionária chegou a ligar para o canal de dentro do banheiro de casa, com medo de que, se saísse, o companheiro a agredisse. Tarsila acionou a polícia, que foi até o endereço e resgatou a mulher. Outra chegou à filial de manhã com uma frase que Tarsila não esquece:

— Se eu voltar para casa hoje, amanhã não saio de lá viva.

### **O dólar vai cair mais? Moeda encosta em R\$ 5 e analistas veem espaço para R\$ 4,80**

Outros casos chegam pelos sinais que colegas ou gestores percebem. É a funcionária que passa a usar manga longa para esconder hematomas, que fica nervosa ao atender o telefone ou que evita o grupo de WhatsApp da equipe porque há homens lá. As estratégias para enfrentar a situação são variadas. Quando necessário, podem envolver transferência de filial, cidade ou até estado, para um endereço que o agressor desconhece. Os colegas também podem ser orientados. Se o homem aparecer perguntando por ela, a resposta é que a funcionária pediu as contas e foi embora. O canal também atua para que a violência não custe o emprego da vítima. As faltas são justificadas para não impactar o salário.

— O papel do canal é garantir que ela permaneça empregada, porque a mulher não pode ser dependente financeira do agressor — diz Tarsila.

Desde que o canal foi criado, 1.400 funcionárias já foram atendidas.

### **Artemis II: Quanto ganham os astronautas da Nasa?**

A **Natura**, empresa na qual as mulheres compõem a maior parte do quadro de funcionárias e a quase totalidade da rede de consultoras, criou em 2020 o Canal Ângela, com atendimento via WhatsApp para esse público. Em 2025, foram 294 mulheres atendidas, com 104 encaminhamentos para políticas públicas e 62 deslocamentos custeados pela empresa para delegacias ou serviços especializados.

“

## O papel do canal é garantir que ela permaneça empregada, porque a mulher não pode ser dependente financeira do agressor

— Tarsila Mendonça, responsável pelo Canal da Mulher da Magalu

Muitas vezes, os primeiros sinais de que a mulher é vítima de violência são percebidos pelos próprios colegas de trabalho. Beatriz Accioly, antropóloga do Instituto Natura e líder da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres, que reúne mais de cem empresas, conta um caso emblemático recebido pela entidade. Um executivo notou o comportamento diferente da sua secretária, que estava mais retraída, ansiosa. Com cuidado, pediu o consentimento dela para acionar apoio.

— Era uma situação que já vinha se agravando, mas que ela não tinha conseguido nomear nem pedir ajuda. Esse gesto, de perceber, perguntar com respeito e não ignorar, foi decisivo — conta.

### Sem filas, sem pessoas 'comuns': voando com ultraluxo de Paris a NY

A violência de gênero não fica “do lado de fora” da empresa, explica Beatriz. Ela afeta saúde física e mental, sono, concentração e capacidade de planejamento.

— Na prática, isso pode aparecer como faltas, queda de produtividade, necessidade de mudança de rota ou horário, de endereço ou até de afastamento. É um tema que repercute também em clima organizacional, gestão de pessoas, absenteísmo, segurança e até retenção de talentos.

## Evitar tratar como fofoca

E tratar o caso como fofoca ou problema individual, em vez de tema de proteção, torna o retorno após um afastamento ainda mais difícil, diz:

— A pergunta não é mais se o setor privado deve se envolver. É com que seriedade ele vai se envolver.

### **ANP: Preço do gás de botijão tem alta de 2,32% desde o início da guerra no Irã**

O **Banco do Brasil** lançou em agosto do ano passado um canal de acolhimento para funcionárias em situação de violência doméstica.

— Esse canal prevê transferência (da bancária) de agência, com autorização dela, para onde se sentir mais segura, apoio financeiro e anonimização de dados, porque não adianta transferi-la e o parceiro ir atrás. Já tivemos 37 atendimentos de colegas por todo o país que utilizaram esse canal para proteção de suas vidas — diz Tarciana Medeiros, presidente do Banco do Brasil. — Quando ela chega ao nível da denúncia, o feminicídio já está batendo na porta.

As denúncias de assédio sexual que vieram à tona em abril de 2023 levaram a **Petrobras** a remodelar o canal interno que apura irregularidades. Segundo Clarice Copete, diretora de assuntos executivos da estatal, a companhia determinou que profissionais sancionados cumpram até dois anos fora de funções de liderança e passem por programa de formação antes de concorrer novamente a esses postos. A empresa também voltou seus esforços aos funcionários. Criou em 2024 um programa de rodas de conversa, chamado Homens Aliados, para discutir temas de masculinidade.

### **Inflação da guerra: diesel tem a maior alta em 23 anos e alimentos devem subir ainda mais; entenda**

Outras empresas têm se mobilizado para além do vínculo empregatício formal, seja para alcançar trabalhadoras sem carteira assinada, seja transformando seus próprios espaços em pontos de proteção. É o caso do iFood, que firmou em março uma parceria com o Instituto Justiça de Saia, do Projeto Justiceiras, para atender entregadoras vítimas de violência doméstica. O programa conecta essas mulheres a uma rede de apoio com atendimento jurídico, psicológico e socioassistencial.

O Metrô de São Paulo, por onde passam milhares de pessoas todos os dias, atua em parceria com órgãos de segurança pública e mantém postos avançados de atendimento à mulher em duas estações. Desde a abertura dos postos, em 2020, já foram realizados 3.376 atendimentos.

*\*Esther Gama é estagiária, sob a supervisão de Luciana Rodrigues*