

## **MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

*Ágatha Ferreira de Siqueira, Peri da Silva Santana, Maria Elisabete Salina Saldanha*

### **REVISÃO**

#### **RESUMO**

Este artigo investiga os obstáculos enfrentados por mulheres no mercado de trabalho, com ênfase na dificuldade de reinserção profissional após períodos de desemprego. A pesquisa, conduzida por meio de uma intervenção comunitária na Universidade Cidade de São Paulo (UNICID), identificou desafios estruturais como a persistência de estereótipos de gênero, a falta de políticas de apoio efetivas e as barreiras financeiras que limitam oportunidades. Dados do IBGE (2022) revelam que as mulheres brasileiras ainda recebem salários 17% inferiores aos dos homens, enquanto estatísticas do Fórum Econômico Mundial (2023) mostram que sua representação em áreas estratégicas, como tecnologia e engenharia, não ultrapassa 23%. Além disso, a dupla jornada de trabalho, que combina responsabilidades profissionais e domésticas, e a sub-representação em cargos de liderança continuam a reforçar desigualdades históricas. O estudo também destaca como a maternidade e a ausência de redes de suporte apropriadas impactam negativamente a trajetória profissional feminina. Para enfrentar esses problemas, o artigo propõe a criação de um programa integrado de mentoria e capacitação, focado no desenvolvimento de habilidades técnicas e emocionais, além de estratégias para facilitar a recolocação no mercado. A iniciativa visa ainda promover a adoção de políticas corporativas mais inclusivas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente o ODS 5, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Ao combinar ações práticas com pressão por mudanças estruturais, o projeto pretende não apenas mitigar as disparidades atuais, mas também criar um ambiente de trabalho mais equitativo e sustentável para futuras gerações.

**Palavras-chave:** Gênero; Trabalho; Desigualdade; Mulheres; Mercado de trabalho.

## ABSTRACT

This article investigates the challenges faced by women in the labor market, especially the difficulties of returning to work after periods of unemployment. The research, conducted through a community intervention at Universidade Cidade de São Paulo (UNICID), identified structural issues such as persistent gender stereotypes, lack of effective support policies, and financial barriers that limit opportunities. Data from IBGE (2022) show that Brazilian women still earn 17% less than men, and statistics from the World Economic Forum (2023) reveal their representation in strategic fields like technology and engineering does not exceed 23%. Additionally, the double work shift — balancing professional and domestic responsibilities — and the underrepresentation in leadership roles reinforce historical inequalities. The study also highlights how motherhood and the lack of appropriate support networks negatively affect women's career paths. To address these issues, the article proposes an integrated mentoring and training program focused on developing technical and emotional skills, as well as strategies to facilitate job reintegration. The initiative also aims to promote more inclusive corporate policies aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly SDG 5, which seeks to achieve gender equality and empower all women and girls. By combining practical actions with pressure for structural change, the project aims not only to reduce current disparities but also to create a more equitable and sustainable work environment for future generations.

**Keywords:** Gender; Work; Inequality; Women; Labor market.

**Instituição afiliada** –Universidade Cidade de São Paulo – UNICID.

**Dados da publicação:** Artigo recebido em 13 Fevereiro e publicado em 25 de Abril de 2025

**DOI:** <https://doi.org/10.36557/pbpc.v4i1.340>

**Autor correspondente:** *Peri da Silva Santana*

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



## 1 INTRODUÇÃO

A presença feminina no mercado de trabalho tem crescido nas últimas décadas, mas ainda enfrenta uma série de barreiras estruturais e culturais que dificultam tanto a inserção quanto a permanência das mulheres em posições de destaque. Mesmo com avanços nas legislações trabalhistas e no debate público sobre igualdade de gênero, persistem desafios como a disparidade salarial, a sub-representação em cargos de liderança e a dificuldade em conciliar responsabilidades profissionais com a vida pessoal.

Segundo dados do IBGE (2024), as mulheres representam apenas 39,3% dos cargos gerenciais no Brasil. Além disso, a diferença salarial entre homens e mulheres em funções de nível superior chega a 31,2% (MTE). Esses números evidenciam que a desigualdade de gênero ainda é uma realidade concreta no mercado de trabalho. A maternidade também surge como um fator crítico nesse cenário, muitas vezes impactando negativamente a trajetória profissional feminina. A falta de políticas de suporte adequadas, aliada à sobrecarga da dupla jornada – trabalho remunerado e cuidado doméstico –, restringe o acesso das mulheres a oportunidades de crescimento profissional.

Diante desse contexto, este artigo tem como objetivo analisar os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, com foco na reinserção profissional após períodos de desemprego. Busca-se também apresentar propostas que contribuam para a construção de um ambiente profissional mais inclusivo, por meio de estratégias como programas de mentoria, capacitação e políticas públicas voltadas à equidade de gênero.

## 2 METODOLOGIA

Este artigo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa e exploratória, que combina revisão bibliográfica com pesquisa de campo. O objetivo é compreender de forma mais aprofundada os fatores que influenciam a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, bem como os desafios enfrentados por elas no ambiente profissional.

Marconi e Lakatos (2010) definem o método científico como o

conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros - traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista. A revisão bibliográfica foi realizada com base em artigos científicos, publicações acadêmicas, materiais institucionais e dados estatísticos oficiais extraídos de fontes como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A seleção dos materiais considerou a relevância, a atualidade e a contribuição para a discussão sobre a desigualdade de gênero no contexto profissional. Além disso, foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da aplicação de questionários com mulheres de diferentes faixas etárias e ocupações, com o intuito de coletar percepções reais sobre as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho. Os dados obtidos nessa etapa foram analisados de forma interpretativa e comparativa com os referenciais teóricos estudados, possibilitando uma leitura crítica da realidade vivida por essas mulheres e a identificação de padrões e desafios recorrentes.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da pesquisa realizada, tanto na revisão bibliográfica quanto na aplicação dos questionários com mulheres de diferentes idades, áreas e contextos sociais, foi possível observar a persistência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Os dados coletados revelam que, apesar dos avanços sociais e legais, muitas mulheres ainda enfrentam desigualdade salarial, dificuldades para ascensão profissional e preconceito de gênero. A maioria das entrevistadas relatou sentir-se constantemente pressionada a provar sua competência, especialmente em ambientes majoritariamente masculinos.

Outro ponto observado nas respostas foi a dupla jornada que muitas mulheres enfrentam: além do trabalho formal, também são responsáveis por grande parte das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos, o que impacta diretamente sua disponibilidade e desempenho profissional.

A pesquisa também apontou uma percepção comum entre as entrevistadas sobre a falta de políticas públicas eficazes voltadas à equidade de gênero no mercado de trabalho. A ausência de suporte institucional, como creches,

horários flexíveis e incentivos à liderança feminina, foi um ponto

crítico destacado.

Esses resultados dialogam com os autores estudados no referencial teórico, que indicam que, embora existam leis que garantem igualdade, a realidade prática ainda carrega traços de uma cultura patriarcal enraizada, que limita o acesso das mulheres a cargos de liderança e melhor remuneração.

A análise também mostrou que, entre as mulheres jovens, há uma maior conscientização sobre seus direitos, e um desejo mais evidente de romper com os padrões impostos. Entretanto, ainda é visível um ciclo de exclusão e desvalorização, especialmente entre mulheres negras e de baixa renda.

Portanto, os resultados da pesquisa evidenciam que, embora avanços tenham sido conquistados, ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a equidade de gênero no mercado de trabalho. A escuta ativa dessas mulheres e a análise dos dados mostram que ações práticas e estruturais são urgentes e necessárias

### **3.1 MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um marco importante da história da independência feminina, mas que ainda carrega inúmeras marcas de desigualdade e desafios. Por séculos, o trabalho feminino esteve restrito ao espaço doméstico, sendo considerado uma extensão natural do "papel da mulher" como cuidadora, mãe e esposa. Com a industrialização e posteriormente os movimentos feministas, esse cenário começou a mudar, abrindo espaço para a mulher em ambientes até então masculinos. Contudo, a transição não se deu de maneira igualitária.

Mesmo diante de avanços inegáveis — como o aumento do número de mulheres com ensino superior, maior participação em concursos públicos e o crescimento do empreendedorismo feminino — as mulheres continuam enfrentando barreiras estruturais, culturais e sociais. Uma dessas barreiras é o chamado “teto de vidro”, uma metáfora usada para explicar os limites invisíveis que impedem que mulheres cheguem aos altos cargos de chefia, mesmo tendo qualificações semelhantes ou superiores aos homens.

Além disso, o preconceito ainda está presente em diversas formas sutis no ambiente corporativo. Em entrevistas de emprego, por exemplo, mulheres são frequentemente questionadas sobre intenção de ter filhos, o que não ocorre com os homens. Outro exemplo é o julgamento sobre sua

aparência ou tom de voz em reuniões — práticas que não deveriam influenciar sua competência profissional, mas que infelizmente ainda são consideradas em muitos contextos.

Outro fator crítico é a falta de políticas públicas e privadas que promovam igualdade de oportunidades. Ainda são raros os ambientes de trabalho que oferecem suporte como licença parental igualitária, creches corporativas, horários flexíveis ou espaços seguros para denúncias de assédio. Isso evidencia como a estrutura do mercado de trabalho ainda não está preparada para receber a mulher em sua totalidade — como profissional, mãe, cuidadora e cidadã.

Assim, é urgente não apenas garantir o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, mas também repensar o modo como esse mercado está estruturado, de forma que respeite as especificidades de gênero e promova a equidade real.

### **3.2 PRÓS E CONTRAS DA INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

A presença da mulher no mercado de trabalho é uma conquista social com inúmeros benefícios. Além de contribuir para o crescimento econômico do país, fortalece a autonomia das mulheres e transforma a dinâmica familiar. Quando uma mulher tem independência financeira, ela passa a ter mais poder de decisão sobre sua vida e seu futuro, rompendo ciclos de dependência e, muitas vezes, de violência doméstica.

Empresas que promovem a diversidade de gênero tendem a ter melhores resultados. Segundo um estudo da McKinsey & Company (2020), companhias com maior presença feminina em cargos de liderança apresentaram desempenho financeiro superior. Isso se deve, em parte, à diversidade de pensamento, maior empatia nas lideranças e mais inovação em soluções — pontos fortes trazidos pela pluralidade.

Outro benefício é a mudança cultural que essa inserção provoca. Ao verem mulheres ocupando cargos de liderança, trabalhando com tecnologia ou comandando empresas, outras mulheres se sentem encorajadas a seguir caminhos semelhantes. Isso cria um ciclo positivo de inspiração e representatividade.

Entretanto, os desafios ainda são muitos. O acúmulo de responsabilidades continua sendo um dos maiores entraves. A chamada

“dupla jornada” — trabalho remunerado mais o trabalho doméstico — recai majoritariamente sobre as mulheres. Isso impacta diretamente sua saúde física e mental, além de limitar sua disponibilidade para cursos, promoções e crescimento profissional. Outro ponto negativo é o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, que infelizmente ainda é uma realidade para muitas mulheres. Muitas vezes, não há canais efetivos de denúncia, e quando há, as mulheres sentem medo de represálias ou descrédito.

Além disso, o preconceito estrutural ainda coloca em dúvida a competência feminina em áreas tradicionalmente masculinas, como engenharia, finanças ou tecnologia. A maternidade também é um fator que ainda pesa nas decisões de contratação e promoção, sendo vista por algumas empresas como “obstáculo”, ao invés de reconhecer a força de uma mulher que equilibra diversas esferas da vida.

Portanto, os prós são muitos e poderosos, mas os contras mostram que ainda há uma longa jornada pela frente — e que essa caminhada depende de ações conjuntas entre governo, empresas, sociedade civil e mulheres conscientes de seu valor.



*Figura 1 (à esquerda): Mulheres em reunião colaborativa, representando diversidade e protagonismo feminino no ambiente corporativo. Fonte: Adobe Stock via Terra.*

*Figura 2 (à direita): Mulher negra em posição de liderança multitarefas, evidenciando presença e desempenho feminino no mercado de trabalho. Fonte: Blog da Valesb via Valesb.*

### **3.3 DADOS SOBRE A DESILGUALDADE DE GENERO NO BRASIL**

Para entender a profundidade da desigualdade de gênero no Brasil, é necessário analisar os dados com atenção e, mais do que isso, compreender o que eles revelam sobre a realidade das mulheres no mercado de trabalho. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de



2022 mostra que a taxa de desocupação entre mulheres é de 11,3%, enquanto entre os homens é de 8,2% (IBGE, 2022). Isso já demonstra um recorte importante: as mulheres têm mais dificuldade de se inserir ou se manter no mercado formal. Considerando-se que cada vez mais se discute a importância da figura feminina na sociedade em seus inúmeros papéis, incluindo sua participação no mercado de trabalho, onde este presente artigo busca demonstrar uma análise da percepção das mulheres que atuam em empresas, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino.

Quando observamos o salário médio, a diferença é ainda mais gritante. Em 2023, os homens no Brasil ganhavam em média 20% a mais do que as mulheres, mesmo exercendo as mesmas funções" (IBGE, 2023). A desigualdade é ainda mais brutal quando o fator racial entra em cena: uma mulher negra ganha, em média, 44% menos do que um homem branco (IPEA, 2021). Esses dados evidenciam que a desigualdade de gênero no Brasil não pode ser analisada de forma isolada — ela se cruza com classe, cor, região e escolaridade.

Outro levantamento importante é o do Fórum Econômico Mundial, que em seu Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2023 posicionou o Brasil na 94ª posição entre 146 países (World Economic Forum, 2023). Isso mostra que, mesmo com avanços pontuais, ainda estamos muito distantes de uma equidade plena.

Além disso, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que as mulheres representam 54,5% das pessoas com ensino superior completo, mas ainda ocupam menos de 40% dos cargos de liderança no país (IBGE, 2022). Essa discrepância mostra que o problema não está na qualificação, mas sim nas barreiras estruturais e culturais que impedem a ascensão das mulheres a cargos mais altos.

Esses números apontam para uma realidade alarmante e reforçam a necessidade de políticas públicas eficazes, ações empresariais inclusivas e conscientização coletiva. A igualdade de gênero não deve ser apenas uma pauta de discurso, mas uma urgência prática na construção de uma sociedade mais justa e representativa.



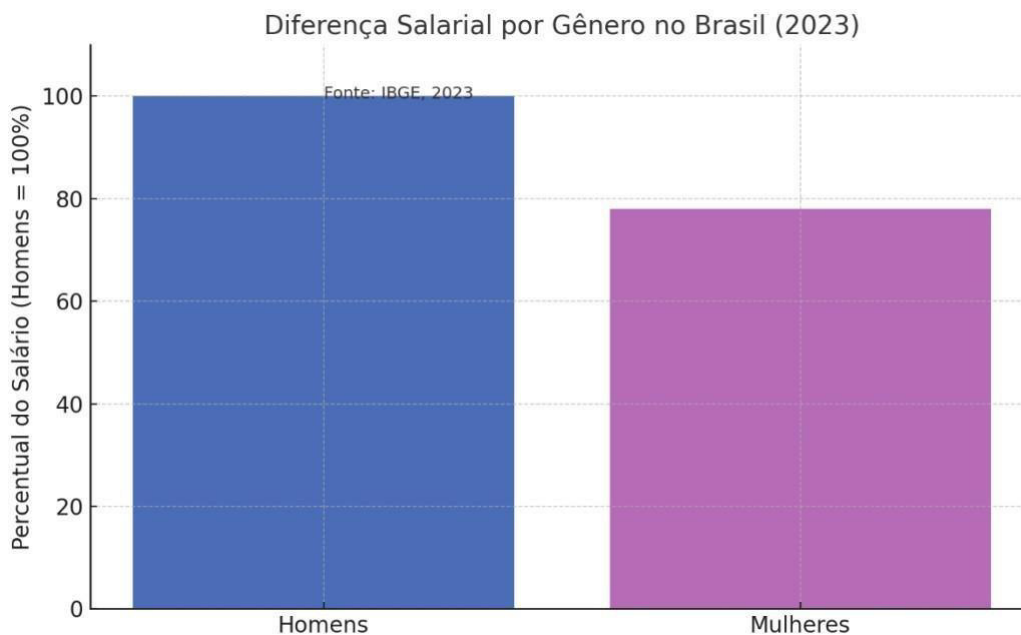


Gráfico 1 – Diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil (2023) Fonte: IBGE, 2023.

### 3.4 MULHERES NA TECNOLOGIA

O setor de tecnologia, apesar de ser um dos que mais cresce no mundo, ainda carrega marcas profundas da desigualdade de gênero. No Brasil, apenas 20% dos profissionais que atuam na área de TI são mulheres (Brasscom, 2023). E quando se trata de cargos de liderança nesse setor, esse número cai ainda mais, chegando a menos de 10% (McKinsey & Company, 2022). Essa disparidade revela o quanto o mercado ainda é pouco acessível para as mulheres, apesar da demanda crescente por profissionais.

Essa exclusão histórica das mulheres na tecnologia não vem da falta de capacidade, mas de barreiras culturais e sociais. Desde cedo, meninas são pouco incentivadas a seguir carreiras nas áreas de exatas e computação, sendo levadas a acreditar que esse “não é um lugar para elas”. Isso se reflete no número de mulheres matriculadas em cursos superiores da área: apenas 15% dos alunos dos cursos de Engenharia da Computação, Ciência da Computação e afins são mulheres (INEP, 2021).

Outro dado que chama a atenção é a alta taxa de evasão feminina nos cursos da área de tecnologia, muitas vezes causada por ambientes hostis, machismo, falta de representatividade e ausência de apoio institucional

(Think Olga, 2022).

A solidão de ser a única mulher em uma sala cheia de homens, somada a comentários desmotivadores e à ausência de exemplos femininos de sucesso, acaba desestimulando muitas estudantes.

Noland, Moran e Kotschwar (2016) realizaram um estudo em 91 países pelo Instituto Peterson de Economia Internacional, e constataram que a presença de mulheres em cargos de liderança nas empresas pode gerar impacto positivo na Lucratividade, pois constatou-se que o crescimento de 30% na presença de líderes do gênero feminino associava-se a um incremento de 15% nos resultados das empresas. Entretanto, os resultados do mesmo estudo apontaram que cerca de 60% das 22 mil empresas que foram analisadas não possuem mulheres ocupando cargos executivos, tampouco em seus conselhos administrativos.

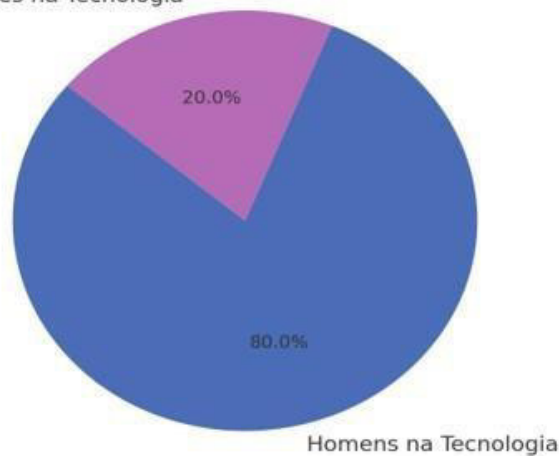
Contudo, é importante destacar que, apesar dos desafios, as mulheres têm transformado o cenário tecnológico com protagonismo. Projetos como “Reprograma”, “Elas na Tech” e “Pretalab” têm promovido a inclusão de mulheres — especialmente negras e periféricas — no universo da programação, desenvolvimento e inovação.

Além disso, empresas que investem em diversidade de gênero na tecnologia têm melhores resultados de inovação e produtividade (Harvard Business Review, 2021). Ter diferentes visões e experiências dentro das equipes contribui para soluções mais completas e sensíveis às necessidades de uma sociedade plural.

Portanto, incluir mais mulheres na tecnologia não é apenas uma questão de justiça social, mas também de inteligência estratégica e evolução do mercado. O futuro da tecnologia precisa ser feminino, diverso e inclusivo — e cabe a toda a sociedade abrir esse caminho.

## Participação de Gênero na Área de Tecnologia (2022)

Mulheres na Tecnologia



Fonte: Olabi, 2022

Gráfico 2 – Participação de mulheres na área de tecnologia no Brasil (2022)

Fonte: [Olabi, 2022.](#)

### 3.5 ESTRATÉGIAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO

A busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho exige mais do que leis e discursos: requer transformação estrutural. Essa transformação começa com a implementação de estratégias que reconheçam as múltiplas camadas da desigualdade enfrentadas pelas mulheres, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade, como mulheres negras, periféricas, mães solo e pessoas LGBTQIAPN+.

Uma das abordagens mais efetivas tem sido o investimento em programas de mentoria para mulheres, que ajudam a combater a sensação de isolamento e a insegurança profissional. Essas mentorias criam pontes entre mulheres

iniciantes e líderes que já trilharam caminhos difíceis, possibilitando trocas de experiências, fortalecimento emocional e estratégias práticas de desenvolvimento de carreira. Muitas empresas têm adotado esse modelo internamente, como Natura, Microsoft e Magazine Luiza, contribuindo para o aumento da presença feminina em cargos de liderança.

A capacitação profissional direcionada também é essencial para romper as barreiras que ainda afastam muitas mulheres de áreas dominadas por homens. Em especial no setor de tecnologia e engenharia, programas como:

- ElasNaTech (Jovem Programadora - Reprograma),
- PrograMaria,
- {Re}Programar (Turma da Mônica com foco em diversidade),

e iniciativas da Digital Innovation One e da Alura, estão abrindo caminhos para que mulheres de diferentes contextos ingressem no mundo digital com segurança, rede de apoio e protagonismo. Essas capacitações não se limitam a ensinar código: elas empoderam, oferecem apoio psicológico e fomentam a autoestima profissional — elementos fundamentais quando se considera o impacto emocional da desigualdade histórica.

Conforme (Vieira, Matos, Gonçalves e Santana, 2018), as mulheres no mercado, estão bem e melhores preparadas para assumir desafios, pois tem uma visão mais abrangente de situações cotidianas, onde as empresas visam e buscam selecionar os profissionais mais qualificados, alinhados com o negócio, com potencial diferenciado e de acordo com o perfil exigido para assumir o cargo na nossa empresa. Ele é estruturado a partir da definição do perfil do cargo, das competências ideais para o desempenho da função e da cultura organizacional

Além disso, as políticas públicas voltadas para a equidade de gênero têm se mostrado instrumentos cruciais, embora ainda insuficientes. A recente Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) determina que empresas com mais de 100 funcionários publiquem relatórios semestrais com dados comparativos entre salários de homens e mulheres. Essa medida tem o objetivo de aumentar a transparência e pressionar por mudanças estruturais. Ainda assim, a aplicação da lei encontra obstáculos, como a resistência de algumas organizações e a ausência de fiscalização eficaz.

Outras iniciativas políticas e sociais que merecem destaque incluem:

- Programas de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica, com benefícios fiscais para empresas que aderem.
- Creches públicas em tempo integral, que são fundamentais para a inclusão de mães solo no mercado formal.
- Licenças parentais estendidas para homens, reduzindo a sobrecarga feminina e desconstruindo a ideia de que o cuidado dos filhos é papel exclusivo da mulher.
- Cotas de participação feminina em conselhos e cargos de liderança — já aplicadas com sucesso em países como Islândia, Noruega e França — e que estão sendo discutidas no Brasil com mais força nos últimos anos.

Também é essencial destacar o papel das campanhas de conscientização e educação de base, que desde a infância trabalham a equidade de gênero como valor social. Projetos em escolas públicas e privadas que promovem o respeito, a valorização da diversidade e o combate aos estereótipos de gênero ajudam a formar novas gerações mais empáticas, livres e conscientes.

Por fim, muitas mulheres têm recorrido à sororidade e ao empreendedorismo feminino como caminhos de libertação. Com apoio de redes como o SEBRAE Delas, Rede Mulher Empreendedora e coletivos autônomos de mulheres negras, periféricas e indígenas, milhares têm criado seus próprios negócios, garantindo autonomia financeira, criando empregos e inspirando outras a seguirem pelo mesmo caminho.

É fundamental entender que a equidade de gênero não é apenas uma demanda feminina, mas um passo necessário para a construção de um mercado mais justo, inovador e produtivo. Sociedades que investem no potencial das mulheres, garantem dignidade, liberdade e desenvolvimento para todas as pessoas. Como diz a célebre frase da ONU Mulheres: “A igualdade para as mulheres é progresso para todos.”

#### 4 CONCLUSÃO

A inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho é um processo que carrega marcas históricas de desigualdade, mas também de muita resistência, resiliência e conquista. Ao longo deste artigo, foi possível refletir sobre as barreiras enfrentadas, os avanços obtidos e, principalmente,

as estratégias que têm sido construídas para garantir mais equidade nas relações de trabalho entre os gêneros.

Mesmo diante de tantos desafios — como a desigualdade salarial, o assédio, a sobrecarga da jornada dupla e o preconceito em áreas dominadas por homens

—, as mulheres seguem ocupando espaços, questionando estruturas e construindo redes de apoio e transformação. A presença feminina nos mais diversos setores não é mais exceção, e sim consequência de lutas coletivas que merecem reconhecimento e continuidade.

As discussões aqui trazidas mostram que, para mudar esse cenário de desigualdade, não basta apenas esperar que o tempo resolva ou contar com a boa vontade das instituições. É necessário agir: propor, fiscalizar, educar e implementar políticas afirmativas de verdade. É preciso romper com ciclos de silêncio, invisibilidade e naturalização da injustiça.

A educação de base com perspectiva de gênero, as políticas públicas voltadas à inclusão, os programas de capacitação, a representatividade nas lideranças e o apoio institucional são caminhos fundamentais para a construção de um futuro mais justo. E esse futuro só será possível quando todas as vozes forem ouvidas, e não apenas toleradas.

Por fim, reforça-se que a luta por equidade não é apenas uma pauta feminina, mas uma urgência social. Homens, empresas, governos e a sociedade civil têm um papel central nessa transformação. Ao garantir que mulheres tenham as mesmas oportunidades de crescer, trabalhar, inovar e liderar, não estamos apenas fazendo justiça — estamos fortalecendo toda uma nação.

## **5 REFERÊNCIAS**

- BANDEIRA, L. A. F.; SILVA, J. P. Avanços e desafios das mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das últimas décadas. *Research, Society and Development*, Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v12i6.47869>.
- BARSTED, L. L. A proteção jurídica contra a violência doméstica: avanços e desafios. *Revista SUR*, v. 5, n. 9, p. 44-63, 2008.
- FERNANDES, C. B. Desigualdade de gênero e os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. *Revista Científica da Faculdade Delta*, 2021. Disponível em: <https://www.faculadadelta.edu.br/revistas3/index.php/gt/article/view/155>.
- GLASENAPP, Sirlei; FÁVERO, Lara Ferreira; BRESSA, Laurine; TRAVERSO, Luciana Davi e MACIE Jéssica da Silva. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise no setor varejista de materiais de construção. *Revista Reflexões Econômicas, Ilhéus (BA)*. n. 8, v.1,p. 99-116, jan./jun. 2024.
- IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>.
- IPEA. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>.
- MACHADO, H. V.; DELLAGNELO, E. H. L. Gênero e trabalho: a inserção da mulher no mercado e os discursos organizacionais. *Revista de Administração Contemporânea*, 2004, disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/YftdG3VDmbffXZjNrQ6nrQn/?lang=pt>.
- MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- NOLAND, M.; MORAN, T.; KOTSCHWAR, B. Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. *Peterson Institute for International Economics Working Paper*, n.16, v. 3, 2016.
- ONU MULHERES. Mulheres na tecnologia: promovendo inclusão e igualdade de oportunidades. Organização das Nações Unidas, 2023. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br>.
- SOUZA, R. C. et al. A inserção das mulheres no setor de tecnologia da informação: desafios e perspectivas. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 2022.
- VIEIRA, Fernando Kauê Novais, MATOS, Jéssica Sebastiana de Sá, GONÇALVES e SANTANA, Peri da Silva. Qualidade de vida no trabalho e clima organizacional em uma empresa ferroviária, um estudo de caso. *Brazilian Applied Science Review - ISSN 2595-3621 Braz. Ap. Sci. Rev.*, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 488-507, abr./jun. 2018.