

DESIGUALDADE DE GÊNERO: uma análise das barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho brasileiro

INGRID CRISTHINE LOPES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)

JÚLIA RIBEIRO GARCIA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)

CRISTINA LOURENÇO UBEDA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)

MAURÍCIO DONAVAN RODRIGUES PANIZA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)

DESIGUALDADE DE GÊNERO: uma análise das barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho brasileiro

1. Introdução

As mulheres têm expandido sua presença em diversos âmbitos, assumindo novos papéis sociais e conquistando maior inserção no mercado de trabalho. Apesar do aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, ainda persistem barreiras que limitam o progresso e a inserção das mulheres em posições de destaque, devido à profunda enraização dos papéis de gênero e à falta de equidade entre eles.

Segundo Saffioti (1992), o conceito de gênero é uma construção social atribuída a corpos biologicamente distintos, definidos como “machos e fêmeas”. Contudo, essa distinção vai além da percepção física, sendo um reflexo das relações sociais que moldam esses corpos. A construção dos papéis de gênero está intrinsecamente ligada à divisão sexual do trabalho. Historicamente, interpretações fundamentadas em premissas biológicas buscaram justificar essa divisão, argumentando que a diferenciação entre atividades masculinas e femininas seria uma consequência de características inerentes à “natureza” dos homens e das mulheres.

Nesse contexto, o homem foi idealizado como o provedor da família, associado ao trabalho produtivo, enquanto à mulher foi atribuída a responsabilidade pela reprodução. Logo, as atividades desempenhadas por homens são vistas como mais relevantes socialmente, enquanto o papel reprodutivo atribuído às mulheres é menos valorizado. Essas atribuições, vinculadas ao mundo interno à reprodução, limitam o desenvolvimento profissional das mulheres, resultando em carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Bruschini, 2007, Biroli, Quintela, 2021).

Conforme Saffioti (1992), essas relações de gênero colocam a mulher em uma posição de subordinação, que é reproduzida e refletida em suas experiências ao longo da vida, evidenciando as desigualdades de gênero tanto em suas funções laborais quanto em seu posicionamento social.

Neste sentido, este estudo visa analisar as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres, que afetam suas oportunidades no mercado de trabalho brasileiro. A relevância desta pesquisa reside em sua capacidade de proporcionar uma visão detalhada sobre as práticas e estruturas laborais que impactam as mulheres, levando em conta a complexidade com que se manifestam em diferentes subgrupos, incluindo raça, classe social, identidade sexual, geração e decisões sobre maternidade.

2. Referencial teórico

2.1 Mulheres e mercado de trabalho

No Brasil, a presença feminina no mercado de trabalho começou a crescer de forma mais expressiva a partir de 1930. O avanço da industrialização e da urbanização, criou uma demanda crescente por mão de obra, marcando uma mudança significativa em suas funções tradicionais e estabelecendo novas possibilidades de participação no mercado de trabalho (Mendes, 2025).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro foi acompanhada por uma série de avanços legislativos destinados a assegurar seus direitos trabalhistas. Apesar dos avanços históricos e das conquistas de direitos, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2022) revelam disparidades significativas entre homens e mulheres no mercado de trabalho; a taxa de ocupação das mulheres era de 52,5%, em contraste com 71,9% para os homens. Ao segmentar esses dados por cor ou raça, a taxa de ocupação das mulheres pretas ou pardas caía para 51,3%.

Além das desigualdades de ocupação, as mulheres enfrentam uma carga de trabalho doméstico substancial. As mulheres, em média, realizaram, 21,3 horas/semana com essas

atividades, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2022). Escancarando a dupla jornada de trabalho, com mulheres que além de suas ocupações formais, precisam dedicar tempo às atividades domésticas e de criação dos filhos. O número é ainda maior, quando observado entre mulheres pretas e pardas, chegando a 22 horas/semana; dessa forma, a discriminação racial e a carga adicional de trabalho doméstico exacerbam as dificuldades de inserção e progressão no mercado de trabalho.

Combinada a estas dificuldades, há a contradição de as mulheres possuírem, em média, um nível de escolaridade superior ao dos homens, mas com uma participação desproporcionalmente baixa no mercado de trabalho, especialmente em cargos de liderança, representando apenas 39,3% do total e com concentração em setores tradicionalmente considerados "femininos", como educação, saúde e serviços sociais (IBGE, 2022).

A ausência de mulheres em posições de liderança pode ser elucidada pela metáfora do "teto de vidro", um conceito desenvolvido na década de 1970 nos Estados Unidos, e pela teoria apresentada por Margaret Goldenberg (2023), intitulada como "degrau quebrado". Esses fenômenos refletem um paradoxo: embora as mulheres estejam cada vez mais qualificadas e presentes no mercado de trabalho, elas continuam sub-representadas em posições de liderança.

Assim, a existência do "teto de vidro" ilustra a persistência de práticas discriminatórias que dificultam a ascensão das mulheres nas organizações. Mesmo políticas corporativas ostensivamente voltadas para a inclusão feminina muitas vezes carecem de profundidade e eficácia, sendo baseadas em modelos de carreira predominantemente masculinos que não contemplam as especificidades das trajetórias profissionais femininas (Sullivan, Mainiero, 2008).

Adicionalmente, ao que se diz respeito a teoria de Goldenberg (2023), as mulheres passam por suas carreiras por um conceito, definido por ela, como "degrau quebrado", fator esse que faz com que mulheres sejam barradas de avançar em seu trabalho, precisando permanecer onde estão, ou exigir um amplo esforço e energia para o salto, e compensarem a ausência desse degrau. Esse fator, concentra as mulheres no nível de entrada, permitindo aos homens, ocuparem os espaços hierarquicamente mais altos.

No contexto corporativo, as barreiras à progressão de carreira das mulheres são amplificadas pela necessidade de conformação a estruturas organizacionais dominadas por normas masculinas. Esse processo não apenas demanda que as mulheres adotem tais ideais, mas também perpetua a normalização e legitimação de padrões discriminatórios profundamente enraizados na cultura organizacional (Fraga et al., 2022).

2.2 Barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho

As barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, embora não explicitamente articuladas, são sustentadas por práticas e normas institucionais que favorecem os homens, perpetuando uma cultura organizacional que, historicamente, foi estruturada com base nas experiências masculinas (Oliveira, Gaio, Bonacim, 2009). Tal estrutura ignora as necessidades e realidades profissionais das mulheres, exigindo que estas se adaptem a um ambiente que muitas vezes não é compatível com suas perspectivas e desafios únicos (Sullivan, Mainiero, 2008).

A dupla jornada, caracterizada pela necessidade de conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado, torna-se uma barreira ao desenvolvimento de carreira das mulheres (Lages, Detoni, Sarmiento, 2023); visto que, as mulheres brasileiras dedicam, em média, o dobro do tempo dos homens às tarefas domésticas e de cuidado, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2022). Neste contexto, há uma discrepante diferença de disponibilidade de tempo para investimento no progresso profissional entre os gêneros.

Ainda sobre a dupla jornada, a necessidade de gerenciar diferentes funções também gera impacto negativo na saúde mental das mulheres. A sobrecarga de responsabilidades leva ao aumento dos níveis de estresse e ao esgotamento emocional. As mulheres que tentam equilibrar o trabalho profissional com as demandas domésticas e familiares frequentemente relatam sentir-se exaustas e sobrecarregadas, o que não apenas afeta seu bem-estar, mas também sua produtividade e satisfação no trabalho. Esse cenário, além de prejudicar o desempenho individual, pode levar ao afastamento do trabalho ou à necessidade de buscar alternativas de emprego que sejam mais flexíveis, com remuneração e poucas oportunidades de progressão, em muitos casos. (Lages, Detoni, Sarmiento, 2023).

Ademais, quando se tornam mães, as mulheres podem acabar sendo sujeitadas à "penalidade da maternidade", dadas as desvantagens que mulheres com filhos sofrem no mercado de trabalho. Diversos elementos contribuem para a penalidade da maternidade; entre eles, remuneração baixa, preconceito, e o menor acúmulo de experiência resultante da interrupção temporária do trabalho remunerado para cuidar dos filhos, além da diminuição da produtividade causada pela dificuldade em equilibrar as responsabilidades profissionais e as tarefas de cuidado. (Pimenta, 2022).

Dessa forma, a pressão sobre as mulheres, que ainda são vistas como as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos, independentemente de sua condição econômica, reforça a percepção cultural profundamente enraizada que reflete a divisão sexual do trabalho. Afinal, atribui-se às mulheres o papel principal nas atividades de cuidado e aos homens o papel de provedores financeiros, fato que evidenciam o preconceito de gênero e os estereótipos, que também são barreiras significativas para a plena participação feminina no mercado de trabalho.

Segundo Ferreira e Nunes (2019), apesar dos avanços na participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres negras continuam a ser as mais marginalizadas, enfrentando desafios específicos que vão além do que é vivenciado por outras mulheres ou por homens negros. No caso das mulheres negras, há mais desafios para alcançar os mesmos níveis de educação e mobilidade laboral atingidos pelas mulheres brancas.

Ainda, somam-se aos desafios a violência misógina do não reconhecimento do espaço e direito de fala das mulheres (“interrompidas” ou “ignoradas”) e a ridicularização das mulheres por suas falas ou indignação como se fosse resultado de pretensas causas fisiológicas (“naqueles dias de mulher”) ou da falta de uma presença masculina ao lado (“precisando de um namorado”) (Irigaray, Stocker, Mancebo, 2023)

Todas essas distorções e discrepâncias evidenciam como o mercado de trabalho pode ser desfavorável à ascensão das mulheres, criando barreiras significativas para promoção e avanço profissionais. Abaixo, o Quadro 1 apresenta o modelo conceitual de investigação da pesquisa.

Quadro 1 - Barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho

Barreira	Descrição	Fonte
Dupla Jornada e Maternidade	Necessidade feminina de conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado	Lages; Detoni; Sarmiento, 2023. Perez, 2001. Pimenta, 2022.
Estereótipos de Gênero	Diferenciação dos papéis sociais, do que é estabelecido entre homens e mulheres, com a hierarquização do masculino.	Duarte; Spinelli, 2019. Saffioti, 1992.
Vieses Inconscientes	Crenças não intencionais frutos de normas sociais, culturais e religiosas.	Kerr, 2023.
Discriminação Racial	Intensificação das barreiras enfrentadas por mulheres negras, as quais são marginalizadas e mais afetadas pelas barreiras impostas.	Ferreira; Nunes, 2019.
Assédio	Relação poder estabelecida sobre mulheres, a fim de coagir ou adquirir vantagens.	Goldenberg, 2023.

Fonte: Autoria Própria.

Por fim, apesar das referidas barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, é possível ver que partimos de pesquisas pioneiras sobre as experiências singulares das mulheres executivas (Betiol, Tonelli, 1991; Carvalho Neto, Tanure, Andrade, 2000) para que nos tempos atuais as pesquisas da área abranjam a diversidade de experiências femininas no mundo do trabalho, com o reconhecimento das interseccionalidades, particularmente na questão das mulheres pretas e pardas no trabalho e suas respectivas representatividades (Gouvêa, Oliveira, 2020; Constanzi, Mesquita, 2021; Teixeira et al., 2021). Nesse sentido, há que se reconhecer que quaisquer tentativas de enfrentamento da violência de gênero no mundo do trabalho precisam se balizar pela noção de que essas violências atingem de formas e magnitudes diversas o recorte feminino, a partir dos marcadores de raça, classe social e o próprio gênero, considerando também as vivências específicas das mulheres transgênero no mercado de trabalho (Oliveira, 2023; Círico, 2025).

3. Procedimentos metodológicos

Este estudo tem caráter descritivo, por descrever determinados aspectos de uma população ou analisar determinada característica (Richardson, 2008); e a natureza dos dados da pesquisa é do tipo quantitativa dado que se caracteriza pelo emprego da quantificação tanto na coleta de dados quanto no tratamento dos dados e na forma de análise.

Para tanto, o método de pesquisa utilizado é o *survey*. Como instrumento de coleta de dados, utiliza-se o questionário estruturado com o intuito de levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados (Severino, 2007) e distribuído por meio da plataforma *Google Forms*, o que permitiu a coleta de dados de maneira eficiente e acessível. A população pesquisada envolveu mulheres maiores de 18 anos, inseridas no mercado de trabalho; e a divulgação foi realizada em plataformas como *WhatsApp*, *LinkedIn* e *Instagram*. A amostra totalizou 98 respondentes.

Após a coleta, a etapa da análise de resultados concentrou-se em identificar padrões e relações entre as variáveis investigadas, com o intuito de fornecer uma compreensão aprofundada das barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. A pesquisa tem uma abordagem explicativa, utilizando as informações obtidas para elucidar como diferentes fatores contribuem para as dificuldades enfrentadas por mulheres em suas trajetórias profissionais.

Os dados coletados foram tabulados com o auxílio da plataforma *Google Sheets*. Em sequência da tabulação, a análise dos dados contou com a estatística descritiva para analisar os resultados e para descrever criticamente as características comuns observadas. A partir da estatística descritiva de distribuição de frequências, foi possível identificar tendências e estabelecer padrões para expressar informações concisas (Reis, Reis, 2022), aqui, sobre como as barreiras enfrentadas pelas mulheres em suas trajetórias no mercado de trabalho influenciam suas vidas.

4. Análise e discussão de Resultados

4.1 Perfil Sociodemográfico e Profissional da Amostra

Conforme apresentado na Tabela 1, a maioria das participantes identificou-se como mulheres cisgênero. Em relação à faixa etária, observou-se que a maior parte das respondentes está distribuída entre 18 e 45 anos, sendo o grupo mais representativo aquele composto por mulheres entre 36 e 45 anos.

Quanto ao estado civil, a maioria das participantes declarou-se casada. Em termos raciais, predominam as mulheres brancas. No que tange ao nível de escolaridade, a maior parte possui ensino superior completo. Já em relação à renda, observa-se que a maioria das respondentes possui um salário mensal na faixa de 3 a 5 salários mínimos.

Tabela 1 - Perfil das respondentes (N= 98)

Fatores	Respostas válidas	F.	%	Fatores	Respostas válidas	F.	%
Gênero	Mulher Cis	93	94,90%	Pessoas na casa	Moro sozinha	12	12,24%
	Mulher Trans	2	2,04%		De 1 a 2 pessoas	30	30,61%
	Prefiro não informar	3	3,06%		2 a 4 pessoas	51	52,04%
18 a 25 anos	26	26,53%	Mais de 5 pessoas		5	5,10%	
Faixa etária	26 a 35 anos	22	22,45%	Quantidade de filhos	Não tenho filhos	50	51,02%
	36 a 45 anos	34	34,69%		1 filho	27	27,55%
	46 a 55 anos	11	11,22%		2 filhos(as)	19	19,39%
	56 anos ou mais	5	5,10%		3 filhos(as)	1	1,02%
Solteira	36	36,73%	4 filhos(as) ou mais		1	1,02%	
Estado civil	Casada/União estável	54	55,10%	Faixa Etária dos Filhos	Filhos até 12 anos	15	15,30%
	Divorciada/Separada	7	7,14%		Filhos até 18 anos	8	8,16%
	Viúva	1	1,02%	Outros	25	25,51%	
Raça/Etnia	Branca	80	81,63%	Compartilha cuidados	Sim	12	12,24%
	Preta	6	6,12%		Não	86	87,76%
	Parda	11	11,22%	Atividade remunerada	Sim	96	97,96%
	Amarela	1	1,02%		Não	2	2,04%
Escolaridade	Ensino Médio Completo	13	13,27%	Cargo de liderança	Sim	42	42,86%
	Ensino Superior Incompleto	15	15,31%		Não	56	57,14%
	Ensino Superior Completo	39	39,80%		Administração	32	32,65%
	Especialização	31	31,63%	Biológicas e Saúde	14	14,29%	
	Até 2 salários mínimos	30	30,61%	Área de formação ou trabalho	Educação	15	15,31%
De 3 a 5 salários mínimos	40	40,82%	Engenharias		8	8,16%	
De 6 a 8 salários mínimos	18	18,37%	Finanças		6	6,12%	
De 9 a 11 salários mínimos	3	3,06%	Ciências Humanas		14	14,29%	
Acima 12 salários mínimos	7	7,14%	Outros		9	9,18%	

Fonte: Autoria própria.

No que se refere à composição familiar, a maioria das participantes relatou viver em residências com 2 a 4 pessoas. Metade das respondentes indicou não ter filhos. Entre aquelas que possuem filhos, a maior parte declarou ter apenas um, sendo que a faixa etária predominante dos filhos é de 18 anos. Ademais, embora algumas participantes tenham afirmado que existem outras pessoas em suas residências que demandam cuidado, a maioria indicou que não possui outras pessoas sob sua responsabilidade direta.

Observa-se que a amostra reflete um perfil privilegiado, especialmente em relação ao nível educacional e à faixa salarial. No entanto, apesar dessas condições aparentemente favoráveis, é importante reconhecer que, mesmo para mulheres com esse perfil, o mercado de trabalho continua a apresentar desafios significativos.

Em relação ao estado civil, a predominância de mulheres casadas levanta questões importantes sobre o impacto das responsabilidades familiares na trajetória profissional. Para muitas mulheres, o casamento e a maternidade funcionam como barreiras adicionais ao avanço na carreira, uma vez que as responsabilidades domésticas e de cuidado recaem desproporcionalmente sobre elas. Essa sobrecarga de tarefas familiares pode limitar as oportunidades de progressão profissional, uma vez que as mulheres enfrentam dificuldades em conciliar a vida pessoal e profissional, especialmente em contextos de alta exigência no mercado de trabalho.

Adicionalmente, a predominância de mulheres que se identificam como brancas também é um fator relevante, pois implica um privilégio racial. Historicamente, as discriminações raciais representam barreiras significativas na sociedade e no mercado de trabalho, e as mulheres brancas, apesar das desigualdades de gênero, geralmente têm mais acesso a oportunidades profissionais e melhores condições de ascensão. Para mulheres negras e pardas, a discriminação racial se soma às barreiras de gênero, criando um duplo preconceito que pode dificultar ainda mais o acesso e a consolidação no mercado de trabalho.

Ao analisar o perfil profissional das mulheres participantes da pesquisa, na Tabela 1, observou-se que a grande maioria se encontra inserida no mercado de trabalho. Esse dado corrobora os resultados apresentados pelo IBGE (2022), que destacam a crescente participação feminina em diversas ocupações no Brasil.

As áreas de atuação das respondentes demonstraram uma diversidade significativa, sendo que a maior parte das participantes classificou suas atividades como “outros”, indicando que não se enquadravam nas opções oferecidas pelo formulário. Entre as alternativas propostas, o setor da educação foi o mais citado, refletindo a tradicional associação entre profissões relacionadas ao cuidado e os papéis de gênero atribuídos historicamente às mulheres.

No que se refere à posição ocupada nas organizações, o cargo de assistente foi o mais frequente entre as respondentes, apesar da maior parcela da amostra estar concentrada na faixa etária de 36 a 45 anos. Esse dado evidencia as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascenderem em suas carreiras, um fenômeno que se alinha à teoria do “degrau quebrado”, proposta por Goldenberg (2023). De acordo com essa teoria, as mulheres enfrentam barreiras estruturais que interrompem sua progressão profissional, obrigando-as a investir esforços desproporcionais para superar tais obstáculos. Como resultado, muitas permanecem em posições iniciais, enquanto os homens dominam cargos hierarquicamente superiores. Essa dinâmica é intensificada por estruturas organizacionais que reforçam normas masculinas, ampliando as desigualdades de gênero no ambiente corporativo.

Ademais, mais da metade das mulheres entrevistadas afirmou nunca ter ocupado uma posição de liderança, o que corrobora o fenômeno do “teto de vidro”. Esse conceito descreve o paradoxo entre a crescente qualificação das mulheres e sua sub-representação em cargos de liderança. A persistência desse fenômeno reflete práticas discriminatórias que limitam a ascensão profissional das mulheres, mesmo em organizações que, em tese, adotam políticas de inclusão. No entanto, essas políticas muitas vezes carecem de profundidade e não reconhecem as especificidades das trajetórias femininas, sendo frequentemente estruturadas com base em modelos de carreira predominantemente masculinos.

Outro dado relevante é que a maioria das participantes da pesquisa possui formação acadêmica na área de administração. Esse fato destaca que, apesar dos elevados níveis de educação e qualificação, as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho transcendem a preparação técnica ou acadêmica. Essas barreiras são influenciadas por fatores culturais, sociais e comportamentais, além de estereótipos de gênero profundamente enraizados na sociedade. Portanto, a desigualdade de gênero no ambiente profissional configura-se como uma questão multifacetada, que exige mudanças estruturais, culturais e comportamentais para que seja efetivamente mitigada.

4.2 As barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro

4.2.1 Dupla Jornada e Maternidade

Com base nos dados da pesquisa, evidenciados na Tabela 2, e na teoria apresentada, é possível observar a complexa relação entre as responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos e como se manifestam as barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, especialmente no contexto da dupla jornada e maternidade.

Tabela 2 - Dupla Jornada e Maternidade (N= 98)			
Perguntas	Respostas válidas	F	%
Quantas horas semanais você dedica aos cuidados da casa?	Até 5 horas	51	52,04%
	Até 10 horas	24	24,49%
	De 10 a 15 horas	8	8,16%
	Mais de 15 horas	15	15,31%
Há algum profissional que te auxilia nas tarefas de casa?	Diarista	30	30,61%
	Não há ninguém que me ajude	68	69,39%

Quem é a principal pessoa responsável pelas tarefas da casa?	Eu	55	56,12%
	Meu(minha) companheiro(a)	15	15,31%
	Diarista	5	5,10%
	Outros	23	23,47%
Quem é a principal pessoa responsável pelo cuidado dos filhos?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Dividido eu e meu companheiro(a)	21	21,43%
	Meu(minha) companheiro(a)	4	4,08%
	Eu	19	19,39%
	Outros	4	4,08%
Após a maternidade, você sente necessidade de um trabalho mais flexível?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Sim	44	44,90%
	Não	4	4,08%
Após a maternidade, você fez uma pausa no seu trabalho (sem ser no período de licença)?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Sim	9	9,18%
	Não	39	39,80%
Você já sentiu algum tipo de culpa ou conflito emocional por precisar conciliar sua vida profissional com a criação dos seus filhos?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Sim	41	41,84%
	Não	7	7,14%
Você já perdeu ou teve que recusar oportunidades de crescimento profissional devido às suas responsabilidades como mãe?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Sim	32	32,65%
	Não	16	16,33%
Você já foi julgada ou se sentiu pressionada no trabalho por precisar ajustar sua rotina para cuidar dos filhos?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Sim	34	34,69%
	Não	14	14,29%
O quanto a falta de suporte (creche, babá ou familiares), afeta sua capacidade de cumprir suas responsabilidades profissionais?	Não tenho filhos	50	51,02%
	Afeta pouco	16	16,33%
	Afeta muito	17	17,35%
	Não me afeta	15	15,31%

Fonte: Autoria própria

Primeiramente, a pesquisa confirma a sobrecarga que muitas mulheres enfrentam ao conciliar as tarefas domésticas com o trabalho remunerado, pois 52,04% das participantes afirmaram dedicar até 5 horas semanais a essas tarefas, enquanto 15,31% indicaram dedicar mais de 15 horas semanais. Esse dado reflete a realidade de muitas mulheres que, além de suas jornadas profissionais, assumem grande parte da responsabilidade pelos afazeres domésticos, o que está em conformidade com a teoria de Lages, Detoni e Sarmento (2023), que ressaltam a sobrecarga da mulher com a dupla jornada. A necessidade de dividir seu tempo entre o trabalho remunerado e os cuidados domésticos e familiares, sem contar com apoio, é uma das principais barreiras que contribuem para o desgaste emocional e físico das mulheres.

A pesquisa também revela a dificuldade que muitas mulheres enfrentam em relação à divisão das tarefas domésticas. Enquanto 56,12% das participantes se declaram as principais responsáveis pelas tarefas da casa, apenas 21,43% compartilham essas responsabilidades igualmente com seus parceiros. Esses dados indicam que, embora a divisão de responsabilidades de cuidado com os filhos tenha evoluído para um modelo mais compartilhado, ainda há uma sobrecarga significativa nas mulheres, que, muitas vezes, ainda assumem sozinhas as principais responsabilidades, o que reforça a teoria da divisão sexual do trabalho mencionada por Perez (2001), que observa a sobrecarga das mulheres nas atividades domésticas, enquanto os homens são majoritariamente vistos como provedores financeiros. Este desequilíbrio, além de prejudicar o bem-estar das mulheres, também tem implicações em sua capacidade de se engajar no mercado de trabalho e progredir profissionalmente, como afirmado por Lages, Detoni e Sarmento (2023).

O impacto da maternidade na vida profissional também se evidencia nas respostas da pesquisa. Cerca de 44,90% das mulheres afirmaram que sentem a necessidade de um trabalho mais flexível após a maternidade. Além disso, 32,65% das participantes indicaram já ter perdido ou recusado oportunidades de crescimento profissional devido às responsabilidades maternas. Esses dados estão em consonância com o conceito da "penalidade da maternidade" discutido

por Pimenta (2022), que se refere à desvantagem enfrentada pelas mulheres após a maternidade, como a interrupção do trabalho remunerado e a diminuição da produtividade devido à necessidade de equilibrar as responsabilidades profissionais e as tarefas de cuidado. A falta de flexibilidade no trabalho, aliada à escassez de suporte em tarefas de cuidado com os filhos, foi identificada como um fator importante, afetando diretamente a capacidade das mulheres de conciliar ambas as esferas.

A pesquisa também aponta que 39,80% das mulheres não fizeram uma pausa no trabalho após a maternidade, além do período de licença maternidade, o que reforça a ideia de que muitas mães precisam voltar a trabalhar e conseqüentemente conciliar as diferentes atividades da dupla jornada. Nesse contexto, 41,84% das participantes relataram sentir culpa ou conflito emocional por precisarem conciliar sua vida profissional com a criação dos filhos. Esse sentimento de culpa é uma consequência da pressão social e cultural que ainda recai sobre as mulheres, que, além de serem as principais responsáveis pelos cuidados dos filhos, também enfrentam a expectativa de serem bem-sucedidas profissionalmente.

Além disso, 34,69% das mulheres relataram já ter sido julgadas ou sentidas pressionadas no trabalho por precisarem ajustar suas rotinas para cuidar dos filhos. Essa pressão, muitas vezes, se traduz em uma forma de penalização para as mulheres no ambiente de trabalho.

Quando questionadas sobre o impacto da falta de suporte (creche, babá ou familiares), 17,35% das mulheres indicaram que isso afeta muito sua capacidade de cumprir suas responsabilidades profissionais, o que reforça a ideia de que a ausência de apoio para o cuidado infantil pode prejudicar significativamente a performance no trabalho.

Em suma, os resultados da pesquisa corroboram com a teoria de que as mulheres enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho devido à dupla jornada, que é exacerbada pela maternidade e pela falta de suporte para os cuidados domésticos e familiares. A combinação de sobrecarga de tarefas, falta de flexibilidade no trabalho e a percepção de ser a principal responsável pelos cuidados da casa e dos filhos limitam as oportunidades de progresso profissional das mulheres e afetam sua saúde mental e bem-estar, criando um ciclo de dificuldades que impacta diretamente sua participação plena no mercado de trabalho.

4.2.2 Estereótipos de Gênero

A análise dos dados obtidos por meio do questionário, apresentados na Tabela 3, revela uma clara evidência das barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, especialmente em relação à discriminação de gênero.

Perguntas	Respostas válidas	F.	%
Você já sentiu que foi tratada de maneira diferente no trabalho por ser mulher?	Já senti que fui tratada diferente	69	70,41%
	Nunca senti que fui tratada diferente	22	22,45%
	Não sei dizer	7	7,14%
Em algum momento, você já sentiu que foi excluída de decisões ou oportunidades importantes no trabalho devido ao fato de ser mulher?	Sim, já senti	53	54,08%
	Não, nunca senti	32	32,65%
	Não sei dizer	13	13,27%
Alguma vez, você já foi interrompida em uma reunião por um homem, ou sentiu que sua ideia só foi ouvida após ser validada por alguém do sexo masculino?	Sim, já aconteceu	57	58,16%
	Não, nunca aconteceu	36	36,73%
	Não sei dizer	5	5,10%
Você já sentiu que suas habilidades foram subestimadas?	Sim	78	79,59%
	Não	16	16,33%
	Não sei dizer	4	4,08%
Você já subestimou suas habilidades?	Sim	80	81,63%
	Não	17	17,35%

	Não sei dizer	1	1,02%
	Sim, já senti	74	75,51%
Você já sentiu a influência dos papéis de gênero na sua vida?	Não sei dizer	11	11,22%
	Não, nunca senti	13	13,27%

Fonte: Autoria própria.

Os dados da Tabela 3 corroboram a teoria que descreve as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em sua inserção e progressão nas esferas profissionais, além de evidenciar a permanência de práticas discriminatórias sutis e institucionais que sustentam uma cultura corporativa predominantemente masculina.

Quando questionadas sobre se já haviam sentido que foram tratadas de maneira diferente no trabalho por serem mulheres, grande parte das participantes afirmaram ter experimentado tal discriminação. Esse dado reflete o que é discutido por Andrea Valéria Steil (1997) sobre os obstáculos sutis que as mulheres enfrentam, mesmo quando conseguem ingressar no mercado de trabalho. A discriminação de gênero muitas vezes não é explicitamente articulada, mas está profundamente enraizada nas práticas institucionais que favorecem os homens, perpetuando uma cultura organizacional que não considera as realidades e as necessidades profissionais das mulheres.

Além disso, metade das participantes relataram que, em algum momento, se sentiram excluídas de decisões ou oportunidades importantes no trabalho devido ao fato de serem mulheres. Essa exclusão pode ser vista como uma forma de discriminação implícita que, segundo Oliveira, Gaio e Bonacim (2009), se manifesta por meio de normas e práticas institucionais que favorecem os homens e restringem as oportunidades para as mulheres. A teoria de Sullivan e Mainiero (2008), ao abordar como as mulheres são obrigadas a se adaptar a ambientes corporativos historicamente estruturados para homens, também é corroborada por esses dados, uma vez que a exclusão das mulheres de processos decisórios reflete a perpetuação dessas estruturas de poder desiguais.

Outro aspecto importante relatado nas respostas diz respeito à interrupção de mulheres em reuniões ou à necessidade de validação de suas ideias por homens, com mais da metade das participantes afirmando já terem sido interrompidas por homens ou sentindo que suas ideias só foram ouvidas após a validação masculina. Esse tipo de discriminação é frequentemente abordado por autores como Lages, Detoni e Sarmento (2023), que discutem a desigualdade no tempo e nas oportunidades dedicadas ao desenvolvimento profissional das mulheres, onde as mulheres são constantemente desvalorizadas e suas contribuições são minimizadas ou ignoradas.

Ademais, a alta porcentagem de mulheres (81,63%) que afirmaram já ter subestimado suas próprias habilidades também é uma manifestação da internalização dessas desigualdades. As mulheres, muitas vezes, são socializadas para duvidar de sua competência, o que perpetua a percepção de que não são tão capazes quanto os homens, como é sugerido por Lages et al. (2023). Esse fenômeno está diretamente ligado à histórica marginalização das mulheres no mercado de trabalho e à perpetuação de estereótipos de gênero que limitam suas aspirações e desempenhos profissionais. Esses estereótipos de gênero não afetam apenas a forma como as mulheres são vistas pelos outros, mas também como elas se percebem. Os estereótipos de gênero, frequentemente internalizados, leva muitas mulheres a duvidarem de suas próprias habilidades ou a aceitarem papéis secundários em suas carreiras, acreditando que não possuem as qualidades necessárias para cargos de liderança ou para desafiar as normas estabelecidas.

A maioria das participantes relatou perceber a influência dos papéis de gênero em suas vidas, evidenciando a persistência de normas sociais e culturais que moldam as expectativas e as oportunidades disponíveis para as mulheres. Essas normas frequentemente limitam as mulheres ao papel de cuidadoras e profissionais com menor poder e prestígio. Este dado

corroborar as discussões de Saffioti (1992) sobre a divisão histórica dos papéis de gênero, que preserva desigualdades.

4.2.3 Vieses Inconscientes

A Tabela 4 revela a forte presença de vieses inconscientes no ambiente de trabalho e sua influência sobre as mulheres, corroborando os conceitos apresentados por Kerr (2023).

Perguntas	Respostas válidas	F.	%
Você já sentiu que foi considerada menos comprometida ou competente no trabalho por ser mãe ou pensar em ter filhos?	Sim, já senti	41	41,84%
	Não, nunca senti	45	45,92%
	Não sei dizer	12	12,24%
Você sente que as pessoas esperam comportamentos diferente apenas pelo fato de você ser mulher?	Sim, sinto isso	89	90,82%
	Não, nunca senti	8	8,16%
	Não sei dizer	1	1,02%
Você já foi subestimada em termos de capacidades técnicas ou intelectuais, especialmente em áreas majoritariamente ocupadas por homens?	Sim, já senti que fui subestimada	67	68,37%
	Não, nunca senti que fui subestimada	26	26,53%
	Não sei dizer	5	5,10%
Você já sentiu que precisou trabalhar mais horas ou demonstrar mais resultados do que seus colegas homens para ser reconhecida ou promovida?	Sim, já senti	53	54,08%
	Não sei dizer	9	9,18%
	Não, nunca senti	36	36,73%
Você já sentiu, em processo de recrutamento ou promoção, que homens têm mais chances de serem escolhidos, mesmo quando você tinha qualificação equivalente?	Sim, já senti	48	48,98%
	Não sei dizer	16	16,33%
	Não, nunca senti	34	34,69%
Quanto às questões de afinidade, você já se sentiu excluída em um grupo no trabalho?	Sim, já senti	57	58,16%
	Não, nunca senti	39	39,80%
	Não sei dizer	2	2,04%

Fonte: Autoria própria.

Um dos resultados mais expressivos evidenciado na Tabela 4, foi em relação à expectativa de comportamentos diferenciados para as mulheres no ambiente de trabalho: 90,82% das respondentes afirmaram sentir que as pessoas esperam ações ou atitudes distintas apenas pelo fato de serem mulheres. Este dado reflete diretamente o "viés de comportamento" descrito por Kerr (2023), em que a expectativa social é que as mulheres assumam um papel mais passivo ou conciliador. Quando desviam dessa expectativa, elas podem ser julgadas ou penalizadas, o que reforça a dificuldade de se afirmarem em posições de liderança.

Outro ponto relevante é o viés de desempenho, evidenciado pelo fato de 54,08% das participantes relatarem que sentiram a necessidade de trabalhar mais horas ou demonstrar mais resultados que seus colegas homens para serem reconhecidas ou promovidas. Este dado alinha-se com a constante necessidade de "provar" a competência, citada por Kerr (2023). Essa pressão adicional não apenas afeta o desempenho, mas também contribui para o desgaste emocional e psicológico das mulheres.

A percepção de exclusão nos ambientes de trabalho também foi evidente, com 58,16% das respondentes afirmando já terem se sentido excluídas em grupos no ambiente profissional. Este dado se relaciona ao "viés de afinidade", que favorece decisões baseadas em semelhanças entre os integrantes do grupo. No caso das mulheres, especialmente aquelas em ambientes dominados por homens, a falta de afinidade com lideranças masculinas muitas vezes resulta em exclusão e falta de oportunidade de integração.

Além disso, 48,98% das participantes indicaram já terem sentido que, em processos de recrutamento ou promoção, homens têm mais chances de serem escolhidos mesmo quando a qualificação era equivalente. Este dado reflete o "viés de percepção", que reforça estereótipos sem fundamento, como a crença de que homens têm mais aptidão para cargos de maior responsabilidade ou áreas técnicas. Essa visão contribui para a perpetuação da desigualdade nas oportunidades de carreira.

Por fim, o "viés da maternidade" também se mostrou presente nos resultados: 41,84% das respondentes relataram sentir que foram consideradas menos competentes ou comprometidas no trabalho por serem mães ou por pensarem em ter filhos. Este dado reflete o impacto direto da "penalidade de maternidade", que limita a progressão profissional das mulheres e reforça a visão de que o papel de cuidadora compromete sua capacidade de entrega profissional.

Os resultados da pesquisa ilustram, de forma clara, a presença de vieses inconscientes que confinam as mulheres a papéis sociais rigidamente definidos, associando-as a características de cuidado e docilidade.

4.2.4 Discriminação Racial

A Tabela 5 demonstra como as barreiras enfrentadas por mulheres negras e pardas no mercado de trabalho se manifestam na vida dessas mulheres e são corroboradas pela teoria apresentada por Ferreira e Nunes (2019). Para esta análise, foram consideradas apenas as respondentes que se autodeclararam pretas ou pardas, totalizando uma amostra de 17 participantes.

Tabela 5 - Discriminação Racial (N= 17)			
Perguntas	Respostas válidas	F.	%
Você sente que seus desafios são intensificados por ser uma mulher preta ou parda?	Sim, sinto isso	8	47,05%
	Não, não sinto isso	6	35,29%
	Não sei dizer	3	17,64%
Você já sentiu que foi tratada de forma diferente no trabalho por ser uma mulher preta ou parda?	Sim, já senti	8	47,05%
	Não, nunca senti	8	47,05%
	Não sei dizer	1	5,88%
Você já percebeu que foi julgada de maneira mais rígida em situações de erro ou conflito por ser uma mulher preta ou parda?	Sim, já senti	8	47,05%
	Não, nunca senti	9	52,94%
	Não sei dizer	0	0%
Você já sentiu que foi vítima de micro agressões no ambiente de trabalho (comentários ou atitudes sutis) relacionadas a sua raça e gênero?	Sim, já senti	10	58,82%
	Não, nunca senti	7	41,17%
	Não sei dizer	0	0%

Fonte: Autoria própria.

As participantes sentem que seus desafios são intensificados por serem mulheres pretas ou pardas, pois 47,05% das respondentes afirmaram sentir essa intensificação, conforme a Tabela 5. Este dado reforça a interseccionalidade descrita pela teoria, em que o impacto de preconceitos raciais e de gênero se combina, agravando os desafios enfrentados por essas mulheres (Ferreira e Nunes, 2019).

Esse percentual, o qual reconheceram a intensificação dos desafios refletem uma realidade em que a discriminação racial, somada ao viés de gênero, afeta diretamente as oportunidades no ambiente profissional. Ferreira e Nunes (2019) destacam que as mulheres negras enfrentam maior dificuldade para alcançar posições de poder e sofrem com a marginalização profissional, evidenciada pelos resultados da pesquisa.

No que se refere ao tratamento diferenciado no trabalho devido à identidade racial e de gênero, 47,05% das respondentes relataram já ter experienciado essa situação. Este dado sugere que, apesar de avanços no reconhecimento e na luta contra discriminações, ainda há espaço para

melhorias na inclusão e equidade no ambiente de trabalho. A percepção de tratamento desigual reforça o ciclo de exclusão mencionado por Ferreira e Nunes (2019).

Além disso, 47,05% das participantes afirmaram já ter sido julgadas de maneira mais rígida em situações de erro ou conflito, enquanto 58,82% indicaram que já foram vítimas de microagressões relacionadas à raça e ao gênero no ambiente de trabalho. As microagressões, embora muitas vezes sutis, perpetuam um ambiente hostil que pode dificultar a confiança e a progressão dessas mulheres no ambiente corporativo.

Por fim, é relevante notar que os dados desta pesquisa, confirmam as observações teóricas sobre as limitações impostas a mulheres negras em seus percursos profissionais. A falta de representatividade, as microagressões e os julgamentos mais rígidos mencionados por Ferreira e Nunes (2019) encontram eco nas respostas da pesquisa, demonstrando a persistência de barreiras estruturais no mercado de trabalho brasileiro.

4.2.5 Assédio

Sobre assédio no ambiente de trabalho, os dados da Tabela 6 reforçam as barreiras que as mulheres enfrentam para alcançar um ambiente profissional igualitário.

Tabela 6 - Assédio (N= 98)			
Perguntas	Respostas válidas	F.	%
Você já passou por alguma situação de assédio sexual no ambiente de trabalho?	Sim, já passei por uma situação de assédio sexual	32	32,65%
	Não, nunca passei por uma situação de assédio sexual	37	37,76%
	Não considerei uma situação de assédio sexual, mas já passei por situações desconfortáveis	29	29,59%
Você já passou por alguma situação de assédio moral no ambiente de trabalho?	Não, nunca passei por uma situação de assédio moral	26	26,53%
	Sim, já passei por uma situação de assédio moral	57	58,16%
	Não considerei uma situação de assédio moral, mas já passei por situações desconfortáveis	15	15,31%
Você já presenciou uma colega ser assediada?	Nunca presenciei	54	55,10%
	Sim, já presenciei a situação e fiquei desconfortável	19	19,39%
	Sim, já presenciei a situação e não soube como agir	12	12,24%
	Sim, já presenciei a situação, mas tive medo de denunciar	13	13,27%
Você conhece alguma colega que já passou por uma situação de assédio sexual no ambiente de trabalho?	Sim, conheço	62	63,27%
	Não, não conheço	36	36,73%
Você conhece alguma colega que já passou por uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho?	Sim, conheço	81	82,65%
	Não, não conheço	17	17,35%
Você já sentiu que foi pressionada a aceitar avanços sexuais ou se envolver em situações íntimas para manter o seu emprego?	Não, isso nunca aconteceu comigo	90	91,84%
	Sim, já me senti pressionada	8	8,16%
Você já foi tratada com agressividade verbal, gritos ou humilhações, por parte de superiores ou colegas de trabalho?	Não, nunca fui tratada com agressividade	34	34,69%
	Sim, já fui tratada com agressividade	61	62,24%
	Não sei dizer	3	3,06%

Fonte: Autoria própria.

De acordo com a Tabela 6, 32,65% das participantes afirmaram já ter passado por uma situação de assédio sexual, embora abaixo dos 72% mencionados na pesquisa da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Exame, 2022), sinaliza uma realidade persistente. A discrepância pode estar relacionada ao contexto cultural, à diversidade de setores em que as mulheres atuam ou até mesmo à diferença na percepção do que configura assédio sexual. Este último ponto é reforçado pelo fato de que 29,59% das participantes afirmaram não considerar uma situação vivida como assédio.

Essa dificuldade em reconhecer episódios de assédio sexual pode ser atribuída à normalização de certas condutas, muitas vezes enraizadas em ambientes organizacionais que

não esclarecem ou combatem práticas inapropriadas. Como destacado no documento “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas” (ASCOM, 2017), o assédio sexual pode se manifestar de diversas formas, sendo essas físicas, verbais ou gestuais, muitas vezes confundindo as vítimas sobre a gravidade das ações. A necessidade de conscientização e treinamento contínuo dentro das organizações se torna evidente para prevenir essas práticas e proteger as vítimas.

Além disso, quando perguntadas sobre assédio moral, 58,16% das mulheres afirmaram já terem sofrido essa forma de violência. Esse resultado reforça a perspectiva teórica de que o assédio moral, descrito pelo Conselho Nacional de Justiça, é uma prática comum no mercado de trabalho que inclui comportamentos abusivos capazes de comprometer a dignidade e a integridade psíquica das trabalhadoras.

Ao que tange às situações de testemunho de assédio, 55,10% das participantes relataram já terem presenciado uma colega ser assediada. Esse dado encontra ressonância com os 77% reportados pela pesquisa da EXAME (2022), indicando que, mesmo que algumas mulheres não tenham sido diretamente afetadas, o ambiente de trabalho continua a ser marcado por essas práticas prejudiciais.

Sobre o conhecimento de casos de assédio sexual envolvendo colegas, 63,27% das respondentes declararam conhecer alguma mulher que já enfrentou essa situação. Esse dado destaca a ampla extensão do problema, reafirmando os achados da Think Eva (2020), que revelou que 92% dos casos de assédio sexual envolvem solicitação de favores sexuais, e 91% incluem contato físico não consentido.

Outra questão importante levantada foi sobre a pressão para aceitar avanços sexuais em troca de manter o emprego, à qual 8,16% das participantes afirmaram já ter sido submetidas. Embora esse número seja menor em relação a outras formas de assédio relatadas, ele exemplifica a perpetuação do assédio como instrumento de controle e chantagem, alinhando-se à definição do Ministério Público do Trabalho (ASCOM, 2017).

Finalmente, em relação ao tratamento agressivo ou humilhante, 62,24% das participantes afirmaram já terem sido vítimas de comportamentos como gritos e humilhações por parte de superiores ou colegas de trabalho. Esse resultado evidencia o impacto contínuo do assédio moral na rotina das mulheres, conforme descrito por Goldenberg (2023), que pontua o impacto negativo dessas práticas no desempenho profissional e no bem-estar psicológico das vítimas.

Cabe destacar que muitas mulheres, influenciadas pelas normas de gênero que esperam delas docilidade, passividade e tolerância, acabam naturalizando ambientes de trabalho tóxicos. Na tentativa de manterem-se "fortes" ou de evitar rotulações negativas, frequentemente silenciam ou minimizam a gravidade das situações vivenciadas. Esse comportamento defensivo não se dá por desconhecimento, mas por um mecanismo de proteção internalizado, construído historicamente para que o sofrimento feminino fosse invisibilizado. Como resultado, há casos em que a violência é negada ou relativizada pela própria vítima, dificultando sua identificação e enfrentamento.

Em suma, há a compreensão de que o assédio no ambiente de trabalho é um problema sistemático, enraizado em estruturas organizacionais e culturais predominantemente masculinas. Além de prejudicar as carreiras das mulheres, essa forma de violência impacta negativamente suas vidas pessoais e reforça dinâmicas de exclusão e desigualdade.

5. Conclusão

Este trabalho teve como objetivo discutir as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Assim, constatou-se que, apesar dos avanços nas últimas décadas, ainda existem lacunas significativas na promoção da equidade de gênero, evidenciando a persistência de desafios que impactam diretamente a inserção e o desenvolvimento profissional das mulheres nas organizações.

Entre as barreiras analisadas, destacam-se os estereótipos de gênero e os vieses inconscientes como fatores de grande impacto, pois se manifestam de forma transversal e afetam mulheres independentemente de suas qualificações acadêmicas ou experiência profissional. Mesmo entre aquelas com ensino superior completo e cargos em diferentes níveis hierárquicos, é possível notar padrões culturais que limitam suas oportunidades de ascensão, indicando que o preconceito de gênero não se dissipa com o aumento da escolaridade ou da experiência.

Para mulheres casadas e com filhos, a dupla jornada e a maternidade também se destacam como barreiras relevantes. A sobrecarga de tarefas e a falta de apoio institucional refletem-se em dificuldades para conciliar carreira e vida pessoal, afetando o bem-estar e o desenvolvimento profissional. Esse impacto é mais evidente entre aquelas que relataram a necessidade de maior flexibilidade no trabalho, o que demonstra como as estruturas laborais ainda são inadequadas para atender às demandas das mulheres que exercem funções de cuidado.

A discriminação racial, embora menos reportada devido à predominância de mulheres brancas na amostra, revela desafios específicos para mulheres negras e pardas. Para essas mulheres, as barreiras de gênero são agravadas por preconceitos raciais, criando um cenário de dupla desvantagem que limita ainda mais suas oportunidades no mercado de trabalho. Ademais, o assédio, tanto moral quanto sexual, também se destaca como uma barreira relevante, evidenciando que o ambiente de trabalho ainda reproduz dinâmicas de poder desiguais, que comprometem a segurança e o bem-estar das mulheres.

Em síntese, os resultados confirmam que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é multifacetada e atravessa dimensões pessoais, institucionais e culturais. As barreiras analisadas estão intrinsecamente relacionadas aos perfis sociodemográfico e profissional das respondentes, demonstrando que, independentemente de suas condições individuais, as mulheres continuam enfrentando desafios estruturais que limitam sua participação plena e equitativa no ambiente profissional. Embora a amostra da pesquisa seja reduzida, indicando uma possível limitação do estudo, entende-se que os resultados aqui apresentados sumarizam situações que infelizmente ainda são recorrentes no mercado de trabalho brasileiro. A discussão sobre essas violências de gênero possibilita uma compreensão de como elas operam bem como inspira as pessoas nas organizações sobre possíveis caminhos e alternativas para o enfrentamento e a superação.

Para futuras pesquisas sobre o tema, sugere-se (i) aprofundar o estudo em nichos específicos do mercado de trabalho, focando em áreas de atuação distintas, pois esse enfoque permitiria uma análise mais precisa e detalhada das barreiras que as mulheres enfrentam em diferentes setores, proporcionando uma compreensão mais aprofundada e menos generalizada das questões de gênero no contexto profissional; (ii) investigar a eficácia de políticas de diversidade e inclusão já implementadas por empresas, assim como o impacto de novas medidas no enfrentamento dessas barreiras e (iii) discutir a responsabilidade dos homens para a igualdade e equidade de gênero no mercado de trabalho, haja vista que na maioria das vezes são eles que reproduzem as violências de gênero identificadas nesta pesquisa, resguardados pela hegemonia masculina nas posições de poder e controle das organizações. Importante frisar que, independente do futuro das pesquisas sobre equidade de gênero, ratifica-se o que Tonelli (2023, p. 04) sugere: é preciso “um novo contrato social para o tempo presente, para que possamos cuidar uns dos outros”, em que “amor é fundamental e uma ética amorosa deveria guiar nossas vidas”.

Referências

ASCOM. **Assédio Sexual no Trabalho - perguntas e respostas**. 2017. Disponível em: <<https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>>. Acesso em: 1 set. 2024.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, p. 17-33, 1991.

BIROLI, F.; QUINTELA, D. F. Divisão Sexual do Trabalho, Separação e Hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Política & Trabalho: revista de ciências sociais**, [S. l.], v. 1, n. 53, p. 72–89, 2021.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Revista Estudos Feministas**, 15(2), 371-400, 2007.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, 2010.

CÍRICO, J. The experiences of a transgender woman in Brazilian accounting: an autoethnography. **Culture and Organization**, p. 1-13, 2025.

COSTANZI, Chiara Gomes; MESQUITA, Juliana Schneider. São essas mínimas coisas do dia a dia que vão te colocando no seu lugar, sabe, que não é ali?": O Cotidiano de Pesquisadoras Negras no Contexto Acadêmico da Administração. **Revista Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, p. 122-144, 2021.

DUARTE, G.; SPINELLI, L. M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, [S. l.], v. 32, n. 2, 2019.

EXAME. **72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje**. 7 MAI. 2022. Disponível em: <<https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>>. Acesso em: 02 set. 2024.

FERREIRA, C. A. A; NUNES, S. C. Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. **XLIII Encontro da Anpad**, 2019.

FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPÉ.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 1, p. 1–19, 2022.

GOLDENBERG, M. Equidade de gênero no mundo corporativo: como avançar e garantir equidade de oportunidades. **Organicom**, [S. l.], v. 20, n. 41, p. 69-83, 2023.

GOUVÊA, J. B.; OLIVEIRA, J. S. Por que branquitudes, por que (somente) agora. **Caderno de Administração**, v. 28, n. 2, p. 5-14, 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2022. Disponível em : <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>>. Acesso em: 01 set. 2024.

IRIGARAY, H. A. R.; STOCKER, F.; MANCEBO, R. C. Gaslighting: A Arte de Enlouquecer Grupos Minoritários no Ambiente de Trabalho. **RAE. Revista de Administração de Empresas**, v. 63, p. 1-18, 2023.

KERR, C (2023). O impacto dos estereótipos na carreira das mulheres. *Revista Mulheres na Liderança. Fundação Getúlio Vargas*, São Paulo. v. 22 n. 1.

LAGES, S. R. C.; DETONI, C.; SARMENTO, S. C. O preço da emancipação feminina: Uma reflexão sobre o estresse gerado pela dupla jornada de trabalho. **Estação Científica**, [S. l.], v. 1, n. JUL./DEZ., 2023.

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. **3.Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001**.

MENDES, R. P. S. **Mulheres no mercado de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 23 abr. 2025.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres->

recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>.

Acesso em: 02 set. 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo**. 26 jul. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-cresce-no-mundo>>. Acesso em: 02 set. 2024.

Organização Internacional do Trabalho. **New data shine light on gender gaps in the labour market**. Mar. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf>. Acesso em: 01 set. 2024.

OLIVEIRA, A. R. de; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 80–97, 2009.

OLIVEIRA, M. R. G. Exaustas, Porém em Pé! Reflexões a Respeito do Dispositivo Imunológico Contra Travestis e Mulheres Transexuais no Sistema Educacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, 2023.

PEREZ, L. Os desafios para o século XXI. **Mulher e Trabalho**, v. 1, 2001.

PIMENTA, I. S. **A penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro: uma análise dos efeitos de idade, período e coorte e dos diferenciais socioeconômicos entre mulheres com e sem filhos**. Tese - Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais, 2022. p. 188.

REIS, E. A, REIS, I. A. Análise descritiva de dados. **Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**, v. 1, 2002.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3.Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SAFFIOTI, Heleith IB. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A. de O. e BRUSCHINI, C. (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro, Editora Rosa dos Tempos, p.183-215, 1992.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23.Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **RAUSP**, v.32, n.3, 1997.

SULLIVAN, S. E., MAINIERO, L. Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Designing HRD Programs That Attract and Retain Women. **Advances in Developing Human Resources**, 10(1), 32-49. 2008.

TEIXEIRA, J. C. et al. Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021.

TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. Gênero. **Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero**, v. 9, n. 1, pp. 32-45, 2º semestre 2008.

THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>.

Acesso em: 02 set. 2024.

TONELLI, M. J. Nada de Novo no Front: As Mulheres no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 05, 2023.