

ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

**PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES E SUA EFICÁCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

36º ENANGRAD

Resumo

Este trabalho investiga a evolução histórica da busca por espaço e igualdade das mulheres no mercado de trabalho, com foco na eficácia dos princípios de igualdade entre homens e mulheres em contextos profissionais. Desde o início do século XX, a presença feminina nesse cenário tem sido marcada por transformações significativas, refletindo um movimento de resistência às normas de gênero estabelecidas e um crescente empenho na conquista de direitos e oportunidades. A partir de uma revisão crítica da literatura, o estudo percorre a trajetória das mulheres desde sua inserção em áreas consideradas “femininas” e subordinadas até os impactos dos movimentos feministas das décadas de 1960 e 1970 na formulação de políticas de igualdade e antidiscriminação. O objetivo principal deste estudo é analisar como as políticas de igualdade de gênero evoluíram ao longo do tempo e examinar as barreiras que ainda limitam a plena inserção e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Apesar dos avanços, persistem desigualdades em remuneração, acesso a cargos de liderança e representatividade em áreas estratégicas como ciência e tecnologia. O trabalho também discute o impacto das transformações socioeconômicas recentes, como a flexibilização das relações de trabalho, que, embora ampliem possibilidades, também impõem novos desafios para as mulheres.

Palavras-chave: Movimentos feministas. Igualdade de gênero. Mercado de trabalho. Políticas de igualdade.

Abstract

This study investigates the historical evolution of women's struggle for space and equality in the labor market, focusing on the effectiveness of gender equality principles in professional contexts. Since the early 20th century, women's presence in this sphere has been marked by significant transformations, reflecting a movement of resistance to established gender norms and a growing effort to achieve rights and opportunities. Based on a critical literature review, the study traces women's trajectory from their entry into “feminine” and subordinate roles to the impacts of the feminist movements of the 1960s and 1970s on the development of gender equality and anti-discrimination policies. The main objective of this study is to analyze how gender equality policies have evolved over time and to examine the barriers that still limit women's full inclusion and advancement in the labor market. Despite the progress made, inequalities persist in terms of remuneration, access to leadership positions, and representation in strategic areas such as science and technology. The paper also discusses the impact of recent socioeconomic changes, such as the flexibilization of labor relations, which, while expanding opportunities, also pose new challenges for women.

Keywords: Feminist movements. Gender equality. Labor market. Equality policies.

1. Introdução

A luta por espaço e igualdade no mercado de trabalho constitui um aspecto central da trajetória de emancipação feminina ao longo da história moderna. Desde o início do século XX, o papel da mulher na economia passou por profundas transformações, refletindo mudanças sociais, culturais e políticas significativas. A crescente participação feminina nesse cenário não apenas desafiou normas tradicionais de gênero, como também trouxe à tona discussões importantes sobre equidade, discriminação e desenvolvimento profissional.

Beauvoir (1949) afirmou que “não se nasce mulher: torna-se mulher”, ressaltando que a identidade feminina é uma construção social e histórica. Essa perspectiva é fundamental para compreender como as mulheres buscaram e conquistaram seu espaço no mercado de trabalho, enfrentando normas impostas e reivindicando igualdade de oportunidades. Historicamente, as mulheres encontraram barreiras significativas para ingressar e progredir em setores profissionais diversos. Durante as primeiras décadas do século XX, sua atuação esteve concentrada em áreas consideradas “femininas” e subordinadas, como o magistério e os serviços domésticos.

A partir do final do século XX, em um contexto globalizado e tecnologicamente avançado, novas formas de organização do trabalho passaram a ser exigidas. A especialização flexível, a terceirização, os contratos informais e o trabalho em tempo parcial tornaram-se estratégias de adaptação à competitividade do mercado. Nesse novo cenário, marcado pela fragmentação dos modelos tradicionais de emprego, o ideal de um trabalho estável, bem remunerado e de longo prazo – consolidado no pós-Segunda Guerra Mundial – começou a ruir (WÜNSCH FILHO, 2004).

A década de 1960 representou um marco importante com a ascensão dos movimentos feministas contemporâneos, os quais impulsionaram a luta por igualdade salarial, combate à discriminação e garantia de direitos trabalhistas para as mulheres. Apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas adotadas nas décadas seguintes, os desafios persistem. Ainda que as mulheres tenham conquistado espaços de liderança e protagonismo em diversas áreas, enfrentam desigualdades salariais, dificuldades de promoção e sub-representação em cargos estratégicos.

Nesse contexto, este trabalho propõe-se a investigar o Princípio da Igualdade entre Homens e Mulheres e sua eficácia no mercado de trabalho, com foco na evolução histórica da busca por espaço e igualdade da mulher nesse ambiente. A pesquisa parte da seguinte indagação: como se deu a inserção das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos e quais foram as dificuldades enfrentadas nesse processo? Considera-se como hipótese que a ausência dos homens durante os períodos de guerra impulsionou a entrada da mulher no mercado de trabalho, principalmente na indústria, para suprir a escassez de mão de obra e garantir a manutenção do lar. No entanto, essa inserção foi acompanhada por preconceitos estruturais, que perduram até os dias atuais, motivando as mulheres a lutarem continuamente por direitos iguais.

A escolha deste tema justifica-se pela atualidade e relevância da questão da igualdade de gênero no ambiente profissional. Compreender as transformações históricas e os obstáculos persistentes é essencial para promover uma sociedade mais justa e equitativa. Como destacou Betty Friedan (1963, p. 45), “a mulher que se vê obrigada a escolher entre a carreira e a família é uma vítima de uma estrutura social que ainda limita seu potencial total”. Tal afirmação reforça que os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho não são individuais, mas estruturais e coletivos.

Portanto, ao analisar criticamente a evolução das políticas de igualdade de gênero, bem como as transformações sociais e econômicas que impactaram o trabalho feminino, este estudo busca contribuir para o avanço do debate acadêmico e a formulação de ações efetivas que promovam a equidade no mundo do trabalho.

O presente estudo tem como objetivo geral investigar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao adentrarem o mercado de trabalho, rompendo com a cultura doméstica historicamente atribuída ao gênero feminino, bem como compreender de que forma esse processo impacta o cenário atual das relações laborais.

Para alcançar tal finalidade, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: primeiramente, analisar os contextos sociais e econômicos que marcaram a inserção da mulher no mundo do trabalho, considerando os efeitos gerados por sua atuação; em segundo lugar, identificar os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres desde sua entrada nesse ambiente até os dias atuais, observando o caminho percorrido rumo ao reconhecimento profissional e à ocupação de cargos de liderança, tradicionalmente reservados aos homens.

2. Fundamentação Teórica

2.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho representa um processo dinâmico e multifacetado, marcado por avanços e retrocessos ao longo dos séculos. Durante séculos, as mulheres eram vistas como responsáveis por atividades domésticas e reprodutivas, com poucas oportunidades de emprego fora do lar. Esse cenário começou a mudar com a Revolução Industrial, quando a mão de obra feminina passou a ser integrada em atividades fabris devido à necessidade de trabalho barato e à facilidade de acesso a determinadas ocupações (Scott, 1991).

Conforme argumenta Perrot (1998), a Revolução Industrial trouxe um papel ambíguo para as mulheres: ao mesmo tempo que as integrou ao mercado de trabalho, reforçou desigualdades, já que, geralmente, os cargos femininos eram mal remunerados e caracterizados por condições de trabalho insalubres. As mulheres eram vistas como substitutas temporárias para os homens, o que reforçou a ideia de que a sua presença no trabalho era passageira e sem impacto relevante nas estruturas sociais da época.

A Primeira e a Segunda Guerras Mundiais trouxeram uma mudança significativa nesse panorama. Durante esses períodos, as mulheres passaram a ocupar uma variedade de posições profissionais tradicionalmente reservadas aos homens, que estavam envolvidos nos conflitos armados. Embora a maioria das mulheres tenha sido pressionada a retornar ao lar após o fim das guerras, essa experiência abriu caminho para um questionamento mais intenso dos papéis de gênero (Freedman, 2002). A partir desse período, a luta por igualdade de direitos, inclusive no mercado de trabalho, tornou-se uma reivindicação crescente.

2.2 O IMPACTO DO MOVIMENTO FEMINISTA E A BUSCA POR DIREITOS TRABALHISTAS

A ascensão do movimento feminista, particularmente durante a segunda onda feminista nas décadas de 1960 e 1970, impulsionou a busca por direitos trabalhistas igualitários. Esse movimento foi marcado pela luta contra a discriminação de gênero, desigualdade salarial e a valorização das mulheres em setores historicamente dominados por homens (Evans, 1979). Segundo Butler (1990), o movimento feminista não apenas questionou a divisão de gênero no trabalho, mas também trouxe para o debate questões como o reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado e a necessidade de políticas que facilitassem o acesso das mulheres a diferentes áreas profissionais.

O feminismo contribuiu para a criação de leis e políticas públicas que buscavam igualdade de condições e direitos para as mulheres, especialmente em relação à remuneração e ao acesso a cargos de liderança. Autoras como Federici (2009) argumentam que o reconhecimento do trabalho não remunerado — especialmente o doméstico e o de cuidado — é fundamental para a compreensão da economia capitalista e da divisão sexual do trabalho, uma vez que ele sustenta a força de trabalho masculina sem compensação adequada para as mulheres.

2.3 TEORIAS DE GÊNERO E DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Para compreender a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, diversas teorias foram desenvolvidas, cada uma oferecendo uma perspectiva única sobre as causas e implicações dessas diferenças.

2.3.1 Teoria da Segregação Ocupacional

A segregação ocupacional é uma das principais explicações para a desigualdade no mercado de trabalho. Essa teoria sugere que certos setores e ocupações foram historicamente divididos entre homens e mulheres, com as mulheres sendo direcionadas a áreas de menor prestígio e remuneração (England; Reskin, 1999). Estudos mostram que profissões como enfermagem, ensino infantil e serviços domésticos ainda são associadas ao gênero feminino, enquanto áreas como engenharia, tecnologia e posições executivas são majoritariamente ocupadas por homens.

A segregação ocupacional tem impacto direto na disparidade salarial e nas oportunidades de ascensão profissional para as mulheres. A literatura sugere que essa divisão reflete uma construção cultural e social dos papéis de gênero, onde o trabalho feminino é sistematicamente desvalorizado em relação ao masculino (Hakim, 2004).

2.3.2 Teoria do Teto de Vidro

Outra teoria central para a compreensão da desigualdade é a do “teto de vidro”, que descreve as barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres a cargos de alta liderança, mesmo quando possuem qualificação e experiência. De acordo com estudos de Smith (2018), embora muitas empresas promovam políticas de diversidade e inclusão, as mulheres ainda enfrentam preconceitos implícitos e estereótipos que dificultam o acesso a posições de decisão.

Essa teoria sugere que, para quebrar o “teto de vidro”, não basta apenas garantir a presença feminina em ambientes corporativos; é necessário promover uma cultura organizacional inclusiva e livre de vieses de gênero (Williams, 2019). Além disso, políticas de promoção e progressão de carreira devem ser transparentes e objetivas para evitar discriminação.

2.4. LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

A legislação tem sido uma ferramenta importante para garantir direitos e promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental nesse contexto, ao estabelecer convenções e recomendações que visam assegurar condições de trabalho dignas para todos, independentemente de gênero. A Convenção nº 100 da OIT, que trata da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, e a Convenção nº 111, que aborda a discriminação no emprego e na ocupação, são marcos globais na promoção da equidade (ILO, 2017).

No Brasil, a Constituição de 1988 e a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias na contratação, reforçam o compromisso com a igualdade de gênero no trabalho. No entanto, a implementação dessas leis enfrenta desafios, especialmente em relação à efetiva aplicação e fiscalização. Segundo Silva (2020), as disparidades salariais e a presença limitada de mulheres em cargos de liderança revelam a necessidade de políticas mais incisivas e programas de incentivo à inclusão feminina.

2.4.1 Desafios Atuais e Perspectivas Futuras: Novas Tendências para a Equidade de Gênero no Trabalho

Os avanços tecnológicos e as mudanças culturais atuais trazem novas oportunidades e desafios para a promoção da igualdade de gênero no trabalho. Uma das principais tendências observadas é a adoção de políticas de diversidade e inclusão que têm como objetivo criar um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor para todos. Programas de treinamento para conscientização sobre vieses inconscientes, redes de apoio e mentorias têm mostrado impacto positivo na retenção e no desenvolvimento de carreiras femininas (Catalyst, 2020).

2.4.2 A Importância do Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

Outro desafio atual está relacionado ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente para mulheres com responsabilidades familiares. Embora a licença-maternidade represente um direito fundamental, muitas mulheres ainda enfrentam dificuldades em retornar ao mercado de trabalho após o nascimento dos filhos (Jones; Williams, 2021). Empresas que promovem políticas de trabalho flexível e home office têm possibilitado um ambiente mais acessível para essas mulheres, permitindo-lhes contribuir com suas habilidades enquanto equilibram as demandas familiares.

2.4.3 Igualdade de Gênero na Era Digital

O avanço da tecnologia oferece novas possibilidades para a inclusão feminina, principalmente em setores em crescimento, como ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). No entanto, a sub-representação das mulheres nesses campos

ainda é uma questão crítica. Estudos indicam que o incentivo à educação em áreas STEM e a criação de ambientes de trabalho inclusivos são fundamentais para que mais mulheres ingressem e permaneçam nesses setores (Smith, 2018).

O referencial teórico aqui apresentado demonstra que, embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos ao longo da história, o caminho para a equidade plena no mercado de trabalho ainda é desafiador. As teorias e análises sobre gênero, segregação ocupacional, teto de vidro e interseccionalidade destacam a complexidade da luta pela igualdade. A aplicação de políticas públicas mais eficazes e a adaptação das organizações às novas tendências de inclusão e diversidade podem ser passos decisivos para a construção de um mercado de trabalho que valorize as habilidades e contribuições das mulheres de forma justa e equitativa.

3. Metodologia

A presente pesquisa possui natureza qualitativa, uma vez que busca compreender a realidade por meio da interpretação dos fenômenos observados, valorizando aspectos subjetivos e contextuais. Segundo Minayo (2001, p. 21), “a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses (GIL, 2008). Já a pesquisa descritiva objetiva observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos, buscando descrever as características do objeto de estudo sem manipulá-lo diretamente.

Em relação aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, desenvolvida a partir da análise de materiais já publicados, como artigos científicos, livros e documentos acadêmicos. Conforme Andrade (2010, p. 25), a pesquisa bibliográfica constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas, sendo indispensável na delimitação do tema, fundamentação teórica, desenvolvimento do conteúdo e elaboração das conclusões.

A coleta de dados foi realizada por meio da plataforma Google Acadêmico, no período de setembro de 2024 a maio de 2025. Foram consultadas 20 fontes, entre artigos científicos revisados por pares, livros especializados e publicações institucionais relevantes ao tema da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Os critérios de inclusão adotados foram: (i) publicações disponíveis em acesso aberto e texto completo; (ii) artigos em português, inglês ou espanhol; (iii) publicações entre os anos de 2015 e 2025; e (iv) abordagens que tratem diretamente da temática de igualdade de gênero, mercado de trabalho ou políticas públicas de inclusão.

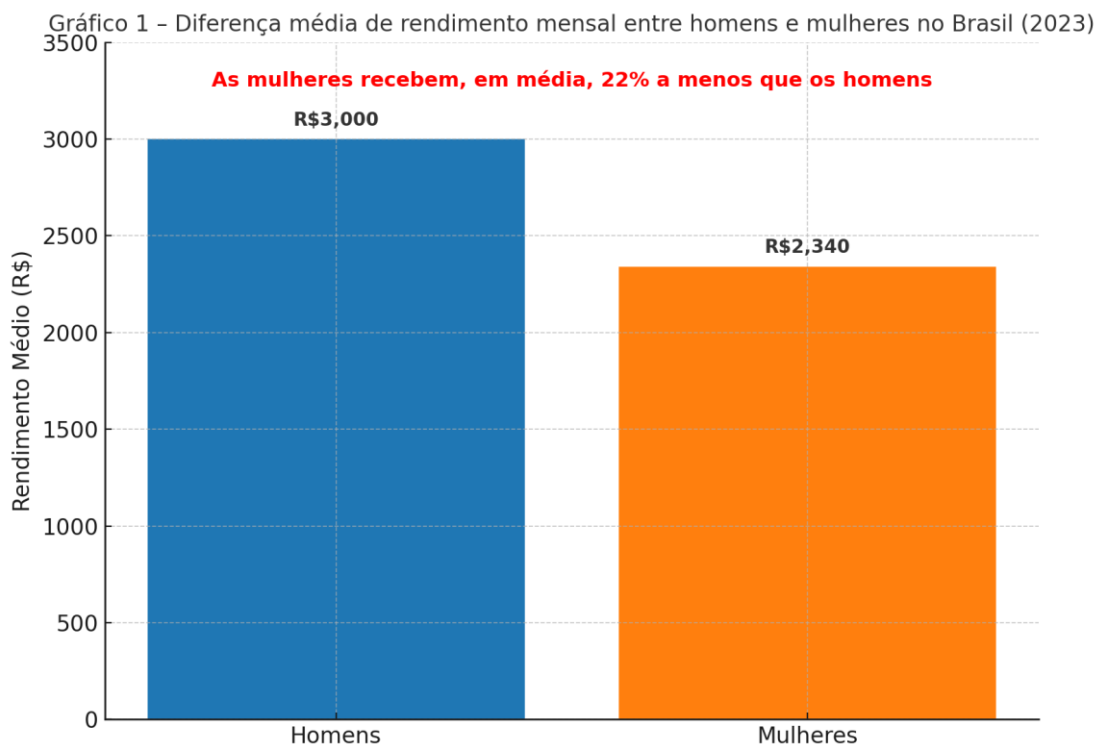
Como critérios de exclusão, foram desconsiderados materiais com ausência de rigor metodológico, duplicidades entre bases de dados e documentos que não tratassem diretamente do objeto de pesquisa. A análise dos dados foi conduzida por meio da leitura reflexiva e crítica dos materiais selecionados, buscando compreender e interpretar as contribuições teóricas de forma contextualizada. Essa abordagem permitiu a construção de um referencial teórico coerente e embasado, contribuindo para o aprofundamento da discussão proposta neste estudo.

4. Análise e Discussão dos Resultados

4.1 A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Apesar dos avanços legais e sociais conquistados nas últimas décadas, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta entraves significativos para sua efetivação. O princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, reforçado por legislações como a Lei nº 9.029/1995 e, mais recentemente, pela Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), ainda não se traduz em uma realidade plenamente equitativa.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) indicam que, embora as mulheres representem mais da metade da população economicamente ativa, sua remuneração média ainda é cerca de 22% inferior à dos homens, mesmo ocupando funções semelhantes. Isso demonstra que a desigualdade salarial permanece um obstáculo relevante.



Fonte: IBGE – Estatísticas de Gênero (2023)

Esse dado reforça a análise de England e Reskin (1999), que apontam a persistência da segregação ocupacional e da desvalorização do trabalho feminino. Profissões associadas ao cuidado, como enfermagem, educação infantil e serviços domésticos, continuam majoritariamente femininas e apresentam menor prestígio e remuneração.

Além da desigualdade salarial, destaca-se o teto de vidro, ou seja, as barreiras invisíveis que limitam a ascensão das mulheres a cargos de liderança, mesmo quando possuem qualificação equivalente. Tais barreiras são reforçadas por estereótipos de gênero e pela sobrecarga da dupla jornada de trabalho — profissional e doméstica — que afeta especialmente as mães.

Apesar de algumas empresas adotarem políticas de diversidade e programas de inclusão, o cenário geral ainda é marcado por desigualdades estruturais. A plena eficácia do princípio da igualdade de gênero depende, portanto, de transformações não apenas legais, mas também culturais, institucionais e organizacionais.

Outro ponto que impacta diretamente na eficácia da igualdade é o desafio do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A dupla jornada enfrentada por muitas mulheres — divididas entre as exigências do trabalho remunerado e as responsabilidades domésticas e familiares — contribui para sua menor disponibilidade para cargos de liderança, afetando sua ascensão profissional. Como afirmam Jones e Williams (2021), a falta de políticas de cuidado compartilhado e apoio institucional às mães trabalhadoras contribui para a manutenção das desigualdades.

No contexto contemporâneo, observa-se também uma lacuna significativa na presença feminina em áreas ligadas à ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Apesar das novas possibilidades trazidas pela transformação digital, a inserção das mulheres nesses setores ainda é limitada. Isso demonstra que, mesmo diante de uma economia em constante mudança, os obstáculos à equidade de gênero continuam a se manifestar de formas variadas e adaptadas às novas realidades do mercado.

Portanto, a análise revela que a eficácia do princípio da igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é parcial, sendo constantemente desafiada por estruturas culturais, econômicas e institucionais. Embora existam políticas públicas, movimentos sociais e marcos legais voltados à promoção da equidade, sua aplicação plena exige um esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade civil para desconstruir os estereótipos de gênero e promover ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.

4.2 DESAFIOS HISTÓRICOS E ATUAIS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Para reforçar os pontos discutidos, a seguir apresenta-se um quadro comparativo com os principais desafios enfrentados pelas mulheres ao longo das décadas, destacando os avanços conquistados e as barreiras ainda existentes no cenário contemporâneo:

Quadro 1 - Panorama Histórico da Inserção Feminina no Mercado de Trabalho

Período	Desafios enfrentados	Avanços conquistados	Desafios persistentes
Revolução Industrial	Inserção precária, jornadas exaustivas, salários inferiores, exclusão de direitos	Primeiras oportunidades fora do lar	Naturalização do papel subordinado; exclusão de decisões econômicas
Guerras Mundiais	Ocupação de funções masculinas sob contexto emergencial	Visibilidade das competências femininas em setores industriais	Retorno forçado ao espaço doméstico após o fim dos conflitos
Movimentos feministas (1960–1970)	Discriminação explícita, inexistência de legislação protetiva	Consolidação de direitos trabalhistas e civis; leis antidiscriminatórias	Manutenção do preconceito implícito; lentidão na equiparação salarial
Atualidade	Desigualdade salarial, teto de vidro, dupla jornada, exclusão em STEM	Legislação recente (ex.: Lei 14.611/2023), políticas de diversidade	Sub-representação em cargos de liderança; barreiras culturais e institucionais

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

O Quadro 1 evidencia que, embora avanços significativos tenham sido alcançados ao longo da história, os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho apresentam continuidade e transformação. Nota-se que a lógica da exclusão vivenciada na Revolução Industrial, marcada por subvalorização e ausência de direitos, ainda se reflete hoje sob formas mais sutis, como o teto de vidro e a persistente desigualdade salarial.

Durante as guerras mundiais, a presença feminina foi estratégica, porém temporária, o que impediu o fortalecimento duradouro de sua posição no mercado. Com os movimentos feministas das décadas de 1960 e 1970, houve conquistas fundamentais em termos de direitos, mas barreiras simbólicas e estruturais continuam a limitar a ascensão das mulheres.

Segundo Perrot (1998), “as mulheres sempre estiveram presentes no mundo do trabalho, mas sua participação foi sistematicamente invisibilizada ou desvalorizada, sendo tratadas como mão de obra secundária, provisória e substituível.” Tal análise reforça a ideia de que os obstáculos enfrentados pelas mulheres não são circunstanciais, mas estruturais e persistentes.

Apesar de legislações como a Lei nº 14.611/2023 e de programas corporativos de diversidade, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a exclusão em áreas STEM e a baixa presença feminina em cargos de chefia mostram que a equidade de gênero permanece um desafio atual. Assim, o processo de inclusão da mulher no mundo do trabalho, além de histórico, é estrutural e requer ações contínuas da sociedade, empresas e governos.

5. Conclusão e Contribuições

A trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho demonstra um percurso marcado por exclusões, resistências e conquistas graduais. Desde os primórdios da civilização, observou-se uma divisão social do trabalho baseada no gênero, que atribuiu ao homem o papel de provedor e à mulher as funções domésticas e de cuidado. Essa lógica patriarcal foi reforçada ao longo dos séculos, dificultando o acesso feminino ao espaço público e, especialmente, ao mercado de trabalho.

O objetivo geral deste trabalho foi investigar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao adentrarem o mercado de trabalho, rompendo com a cultura doméstica historicamente atribuída ao gênero feminino, bem como compreender de que forma esse processo impacta o cenário atual das relações laborais. Os objetivos específicos consistiram em: (i) analisar os contextos sociais e econômicos que marcaram a inserção da mulher no mundo do trabalho; e (ii) identificar os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres desde sua entrada nesse ambiente até os dias atuais.

Com base na revisão bibliográfica realizada, conclui-se que os objetivos propostos foram plenamente alcançados. A análise demonstrou que, embora as mulheres tenham obtido avanços significativos, sobretudo no século XX e início do século XXI, ainda enfrentam barreiras estruturais como a desigualdade salarial, a segregação ocupacional e o chamado “teto de vidro”. Além disso, a sobrecarga da dupla jornada e a baixa presença em setores estratégicos, como ciência e tecnologia, continuam limitando sua ascensão profissional plena.

No que se refere à eficácia do princípio da igualdade de gênero no mercado de trabalho, observa-se que ela ainda é parcial, sendo constantemente desafiada por estruturas institucionais e culturais profundamente arraigadas. A legislação avançou, mas sua aplicação prática depende de políticas públicas efetivas, fiscalização rigorosa e mudança de mentalidade por parte de empregadores e da sociedade.

Sugere-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos de caso com empresas que adotam práticas de inclusão de gênero, investigações quantitativas sobre o impacto da Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), bem como pesquisas interseccionais que analisem como raça, classe e maternidade intensificam as desigualdades vivenciadas pelas mulheres no ambiente profissional.

Do ponto de vista prático, recomenda-se que empresas privadas invistam em políticas internas de equidade, como recrutamento inclusivo, metas de diversidade, programas de mentoria feminina e apoio à parentalidade. Os governos, por sua vez, devem ampliar o financiamento de políticas públicas voltadas à qualificação profissional de mulheres, à fiscalização de práticas discriminatórias e ao incentivo à participação feminina em áreas tecnológicas e científicas. Por fim, é essencial que a sociedade civil continue mobilizada, promovendo a conscientização sobre os direitos das mulheres e combatendo estereótipos de gênero desde a educação básica.

Promover a equidade de gênero no mercado de trabalho não se trata apenas de uma reparação histórica, mas de um passo fundamental para o desenvolvimento econômico e social de qualquer nação.

Referências Bibliográficas

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 14. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CATALYST. **Mulheres na liderança nas empresas do S&P 500**. Nova York: Catalyst, 2020. Disponível em: <https://www.catalyst.org>. Acesso em: 15 dez. 2024.

CATALYST. **The sponsor dividend: sponsorship effect on pay, promotions, and retention**. New York: Catalyst, 2020.

ENGLAND, Paula; RESKIN, Barbara. **Desigualdades de gênero no trabalho**. Nova York: Guilford Press, 1999.

ENGLAND, Paula; RESKIN, Barbara. **Unequal pay: a comparative perspective**. Oxford: Oxford University Press, 1999.

EVANS, Sara. **Nascidas para a liberdade: uma história das mulheres nos Estados Unidos**. Nova York: Free Press, 1979.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: crítica feminista à economia política**. São Paulo: Boitempo, 2009.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e lutas feministas**. São Paulo: Elefante, 2019.

FREEDMAN, Estelle B. **No turning back: the history of feminism and the future of women**. New York: Ballantine Books, 2002.

FRIEDAN, Betty. **A mística feminina**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1963.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAKIM, Catherine. **Escolhas de estilo de vida no século XXI**: teoria da preferência. Oxford: Oxford University Press, 2004.

HAKIM, Catherine. **Key issues in women's work**: female diversity and the polarisation of women's employment. London: GlassHouse Press, 2004.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

JONES, Miriam; WILLIAMS, Sarah. **Family, work and gender balance in modern times**. Cambridge: Cambridge Press, 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 100**: igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; Convenção nº 111: discriminação no emprego e na ocupação. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 15 dez. 2024.

PERROT, Michelle. **A história das mulheres no Ocidente**: da Idade Média à Revolução Francesa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

SCOTT, Joan. **Gênero e a política da história**. Nova York: Columbia University Press, 1991.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5–22, 1991.

SILVA, Carla. Igualdade de gênero no trabalho: um desafio constitucional. **Revista Brasileira de Direito**, v. 16, n. 2, p. 45–68, 2020.

SILVA, Lúcia. **Desigualdades salariais de gênero no Brasil**: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 8, n. 3, p. 23–45, 2020.

SMITH, Laura. **Gender inequality and leadership in the workplace**. London: Routledge, 2018.

SMITH, Robin. O teto de vidro e a política corporativa. **Harvard Business Review**, v. 96, n. 5, p. 98–107, 2018.

WILLIAMS, Joan. O teto de vidro e as políticas de diversidade na corporação americana. **Journal of Business Ethics**, v. 152, p. 1–16, 2019.

WILLIAMS, Joan. **What works for women at work**. New York: NYU Press, 2019.

WÜNSCH FILHO, Wladimir. **Trabalho e emprego**: o desafio da inserção social. São Paulo: Cortez, 2004.