

QUANDO MULHERES ESTÃO EM FOCO: O DESAFIO NO ACESSO AO MUNDO DO TRABALHO

Instituto Maayan¹

Priscilla Pacheco de Souza²

RESUMO

O acesso das mulheres ao mercado de trabalho é um desafio complexo, marcado por disparidades salariais, discriminação de gênero e dificuldades na conciliação entre trabalho e vida familiar. Apesar dos avanços, as mulheres enfrentam obstáculos persistentes em setores dominados por homens e na busca por cargos de liderança. A conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares também é uma questão crucial. Para promover um acesso mais equitativo, são necessárias políticas e práticas inclusivas, programas de capacitação e uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade de gênero.

Palavras-chave: Mulher; Mercado de Trabalho; Desigualdade de Gênero; Políticas Inclusivas.

ABSTRACT

Women's access to the labor market is a complex challenge marked by wage disparities, gender discrimination, and difficulties in balancing work and family life. Despite progress, women face persistent obstacles in male-dominated sectors and in pursuing leadership positions. Balancing work and family responsibilities is also a crucial issue. To promote more equitable access, inclusive policies and practices, training programs, and an organizational culture that values diversity and gender equality are needed.

Keywords: Women; Labor Market; Gender Inequality; Inclusive Policies.

¹ Instituto fundado em 2011, tratando-se de uma organização da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, com sede na Cidade do Rio de Janeiro. Resultado da união da Associação Fonte de Vida Isaura Santos e do desejo de uma equipe multidisciplinar de profissionais e empreendedores sociais. Com notória experiência gerencial no campo das realizações sociais e nos princípios do desenvolvimento integrado e autossustentável. E-mail: maayan.instituto@gmail.com

² Assistente Social e Mestre em Antropologia pela Universidade Federal Fluminense. E-mail: priscilla_souza@id.uff.br

1. INTRODUÇÃO

A presença e o papel das mulheres no mundo do trabalho tem sido objeto de discussão e análise ao longo das décadas, refletindo as transformações sociais, econômicas e culturais que moldaram o panorama laboral em nível global. Desde os movimentos pelos direitos das mulheres no século XIX até as lutas contemporâneas por igualdade de gênero, a trajetória das mulheres no mercado de trabalho tem sido marcada por avanços significativos, mas também por desafios ainda persistentes.

Este artigo busca trazer uma reflexão sobre a complexidade dessa questão, examinando as múltiplas dimensões da participação das mulheres no mundo do trabalho. Ao longo da história, as mulheres têm desempenhado papéis essenciais em diversos setores econômicos, contribuindo de maneira significativa para o crescimento e o desenvolvimento das sociedades. No entanto, essas contribuições nem sempre foram, ou são, reconhecidas ou valorizadas de forma adequada, e as mulheres frequentemente enfrentam discriminação e desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Uma das questões centrais nesta discussão é a persistência da disparidade salarial de gênero, que reflete não apenas diferenças salariais injustas entre homens e mulheres, mas também desigualdades estruturais mais amplas relacionadas a acesso a emprego, progressão na carreira e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a interseccionalidade de gênero com outras formas de discriminação, como raça, etnia e classe social, complica ainda mais o panorama, destacando a importância de uma abordagem inclusiva e interseccional na análise e na formulação de políticas.

A pandemia de COVID-19 trouxe à tona e exacerbou essas desigualdades, com as mulheres sendo desproporcionalmente afetadas pelos impactos econômicos da crise, especialmente aquelas em setores mais vulneráveis, como saúde, serviços domésticos e varejo. Isso ressalta a urgência de abordar questões estruturais de discriminação de gênero e promover políticas que garantam igualdade de oportunidades, remuneração justa e proteção social para todas as trabalhadoras.

No presente texto, há o destaque da importância e da complexidade da questão da mulher no mundo do trabalho, reconhecendo os progressos alcançados, mas também os desafios persistentes que exigem uma resposta abrangente e comprometida por parte de governos, empresas e da sociedade em geral. Nos tópicos seguintes, haverá a discussão das causas, dos

impactos e das possíveis soluções para o combate à desigualdade de gênero no mundo de trabalho.

2. UM BREVE PANORAMA

Segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), 15% da população feminina com idade ativa no mundo não está inserida no mercado de trabalho, contra 10,5% dos homens (2023). Ou seja, há uma desigualdade de gênero, que permaneceu sem alterações por décadas, segundo a Organização.³

A disparidade de gênero no mercado de trabalho é multifacetada e pode ser atribuída a uma série de fatores inter-relacionados. É importante compreender que em primeiro lugar, ainda existem questões sócio-históricas estruturais, como a persistência de normas patriarcais de gênero que limitam as oportunidades de emprego para as mulheres e as relegam a papéis domésticos e de cuidado. Além disso, políticas e práticas discriminatórias, como salários díspares para trabalhos de igual valor que contribuem para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A partir dessa análise, pode-se refletir sobre o processo de construções sociais em relação à questão de gênero, que apresenta assimetria e hierarquia.

Com o surgimento das relações familiares tradicionais, foram denominados alguns papéis sociais para as mulheres, especialmente a maternidade e o cuidado doméstico. Devido às transformações sociais advindas das lutas por direitos e em decorrência os debates sobre a equidade de gênero, atualmente, as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e ocupam cargos que antes eram designados exclusivamente aos homens. (FILSINGER; PAULA; MATTA, 2022, p. 154)

No Brasil, segundo dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), por conta da pandemia, entre 2019 e 2020, o número de mulheres fora da força de trabalho no país aumentou. Isto é, a ocupação feminina diminuiu e mais de 504 mil mulheres ficaram desempregadas.⁴

³ Segundo informações do site https://movimentomulher360.com.br/wpcontent/uploads/2023/03/wcms_870519.pdf (acesso em 01/04/2024).

⁴ Segundo informações do site <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html> (acesso em 01/04/2024)

Esse contexto brasileiro pós-COVID-19 trouxe o agravamento da desigualdade de gênero no mundo de trabalho, isto ocorreu devido aos impactos desproporcionais da pandemia sobre as mulheres. Durante a crise sanitária, muitas mulheres enfrentaram dificuldades adicionais devido ao aumento das responsabilidades de cuidado, o fechamento de escolas e creches, e a perda de empregos ou redução de jornada de trabalho.

Segundo dados da pesquisa do DIEESE, a questão sobre a diferença de rendimentos entre gêneros persistiu, principalmente para as mulheres negras,

que em 2020, receberam, em média, R\$ 10,95 e o homem negro R\$ 11,95. Entre os não negros, o rendimento era R\$ 18,15 para as mulheres e R\$ 20,79, para os homens. Entre 2019 e 2020, houve aumento dos rendimentos para homens e mulheres e essa elevação se deu principalmente por efeito estatístico, quando da saída de mulheres com menores rendimentos do mercado de trabalho e a permanência daquelas com maiores salários. No entanto, a conciliação dos cuidados com os filhos fora da escola; a preocupação com os idosos sob sua responsabilidade; os afazeres domésticos e as longas jornadas tenderam a agravar problemas de saúde física e mental dessas mulheres.⁵

E quando se trata de trabalhadoras domésticas, a pandemia teve um efeito devastador, pois ocorreu que 1,6 milhão de mulheres sofreram a perda de seus vínculos de trabalho.⁶ Portanto, para as mulheres negras, a desigualdade salarial é ainda mais acentuada, demonstrando as interseccionalidades entre gênero e raça.

Os vestígios da sociedade patriarcal estão presentes no mercado de trabalho, na política, na ausência de direitos sexuais e reprodutivos, na questão da violência doméstica, na responsabilidade em prover a subsistência da família e no cuidado com seus progenitores, como outras questões, sendo necessárias ampliar e aperfeiçoar as políticas sociais.

A história do Brasil é uma história de exclusão, desigualdades, exploração e com uma dívida com os indígenas, negros e com as mulheres, que hoje desempenha múltiplos papéis além daqueles já estabelecidos a ela no decorrer da história.⁷

Reconhecer essa história de exclusão e desigualdade é essencial para entender os desafios enfrentados pelo Brasil atualmente e para trabalhar na construção de igualdade. Isso requer o reconhecimento das injustiças do passado, o enfrentamento das desigualdades presentes e o compromisso com a promoção de direitos.

⁵ Segundo informações do site

<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html> (acesso em 01/04/2024).

⁶ Segundo informações do site

<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html> (acesso em 01/04/2024).

⁷ Segundo informações do site <https://blog.gesuas.com.br/direitos-da-mulher-e-o-suas/> (acesso em 05/04/2024).

As mulheres desempenham um papel fundamental no enfrentamento das desigualdades e injustiças históricas no Brasil. Ao longo dos séculos, as mulheres têm sido protagonistas em movimentos sociais, lutas por direitos e iniciativas de mudança. Suas contribuições têm sido cruciais na promoção da igualdade de gênero, na defesa dos direitos das mulheres e na busca por justiça social.

E ainda enfrentam múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho, o que resulta em salários ainda mais baixos em comparação com homens e mulheres brancas com níveis semelhantes de qualificação e experiência. Essa disparidade salarial reflete não apenas desigualdades estruturais profundas, mas também padrões persistentes de discriminação racial e de gênero.

3. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

Sobre a questão da disparidade salarial de gênero e da sub-representação das mulheres em cargos de liderança, esta não é exclusiva do Brasil, mas sim um fenômeno global que persiste em diversos países ao redor do mundo. Isto significa dizer que as mulheres continuam enfrentando barreiras no mercado de trabalho que resultam em injustas diferenças salariais e limitações em suas oportunidades de progressão profissional.

No mercado de trabalho, do total da força de trabalho no Brasil, 44,0% eram mulheres, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), para o 3º trimestre de 2022. Elas, no entanto, eram também a maioria entre os desempregados (55,5%). Em termos de rendimentos, as mulheres ganharam, em média, 21% a menos do que os homens – o equivalente a R\$ 2.305,00 para elas e a R\$ 2.909,00 para eles. Por setor de atividades, mesmo quando as mulheres eram a maioria, elas recebiam menos, em média.⁸

Em muitas partes do mundo, estudos têm demonstrado que as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando possuem níveis semelhantes de educação, experiência e habilidades. Essa disparidade salarial de gênero persiste em diversos setores e níveis hierárquicos, refletindo não apenas práticas discriminatórias, mas também questões estruturais e culturais profundamente enraizadas.

⁸ Segundo informações do site <https://blog.gesuas.com.br/direitos-da-mulher-e-o-suas/> (acesso em 05/04/2024).

A isonomia salarial vai muito além de uma questão de igualdade entre os gêneros e justiça social, além de ser uma garantia constitucional, é um fator que atinge toda a sociedade, estudos têm mostrado que a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode aumentar de forma sustentável a produtividade, a inovação e o crescimento econômico. Investir em salários iguais para homens e mulheres é um investimento no progresso e na prosperidade da sociedade, e o fato de existir essa desproporção de remuneração causa danos imensuráveis para o desenvolvimento do país, sendo um mal que deve ser estudado e combatido. Além da disparidade salarial, a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e em setores tradicionalmente dominados por homens é outra manifestação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho em escala global. Embora as mulheres tenham demonstrado capacidade e competência em diversas áreas profissionais, sua ascensão a posições de poder e influência continua sendo limitada por obstáculos como preconceitos de gênero, estereótipos culturais e falta de redes de apoio e mentoria. (VENSKE; SCHMITK, 2023, p. 2)

Essa diferença salarial é apenas uma faceta da discriminação de gênero no mercado de trabalho, que também se manifesta na distribuição desigual de cargos de liderança e nos padrões de promoção e progressão na carreira. Apesar dos avanços significativos nas últimas décadas em termos de maior participação feminina na força de trabalho e na educação, as mulheres continuam sub-representadas em cargos de alta hierarquia e enfrentam obstáculos persistentes em sua ascensão profissional.

Em resumo, a questão da disparidade salarial de gênero e da sub-representação das mulheres em cargos de liderança é um desafio global que requer uma abordagem multifacetada e colaborativa para superá-lo. Somente através do compromisso conjunto e da ação coordenada podemos avançar em direção a um mercado de trabalho verdadeiramente igualitário e inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial.

Os movimentos feministas e as lutas por igualdade de gênero têm desempenhado um papel fundamental na conscientização sobre essas questões e na promoção de mudanças significativas. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir que as mulheres tenham acesso igualitário a oportunidades de trabalho, remuneração justa e representação adequada em todas as esferas da sociedade.

A nível internacional, organizações como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm desenvolvido políticas e iniciativas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e combater a discriminação salarial. No entanto, é necessário um compromisso contínuo por parte dos governos, empresas e da sociedade civil para implementar medidas eficazes e promover uma cultura de igualdade e inclusão em todos os aspectos do mundo do trabalho.

Para enfrentar efetivamente esses desafios, é necessário um compromisso contínuo com políticas e medidas que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho, incluindo a implementação de legislação antidiscriminatória, a promoção de políticas de conciliação entre trabalho e vida pessoal, e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e igualitária. Além disso, são necessários esforços para combater estereótipos de gênero arraigados e promover uma mudança sociocultural que valorize o trabalho das mulheres e reconheça sua contribuição para a economia e a sociedade.

3.1 – A PRIORIDADE DA MULHER NO ACESSO AO TRABALHO

Dentre outras Leis que abrangem o tema de gênero, no Estado do Rio de Janeiro há a Lei sancionada pelo Governador Cláudio Castro, que estabelece uma importante medida de proteção e apoio às mulheres vítimas de violência sexual, doméstica e familiar. De acordo com esta Lei, essas mulheres terão prioridade no processo seletivo do Sistema Nacional de Emprego (SINE) no estado.⁹

A Lei apresenta critérios claros para a obtenção dessa prioridade, exigindo que as mulheres apresentem documentos que comprovem a ocorrência da violência, como registros de ocorrência baseados em legislações específicas de proteção às mulheres vítimas de violência. Além disso, prioriza aquelas que estão desempregadas, seguidas das que possuem emprego, mas necessitam mudar devido a ameaças comprovadas.

Art. 1º Fica determinado que mulheres vítimas de violência sexual, doméstica e familiar tenham prioridade no processo seletivo do Sistema Nacional de Emprego – SINE, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro.

§ 1º Para obterem a prioridade, no ato da inscrição as mulheres devem apresentar cópia e original do Registro de Ocorrência baseado na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, na Lei 13.718, de 24 de setembro de 2018 ou de ofício dos equipamentos de enfrentamento e atendimento à violência contra a mulher (CIAM's, CEAM's e CR's).

§ 2º A prioridade dar-se-á às mulheres que sofrem violência doméstica que estejam desempregadas, seguidas das mulheres que possuam emprego, mas, em razão de comprovada ameaça, precisem mudar.

Art. 2º A prioridade tratada nesta lei incide somente sobre o processo seletivo para o encaminhamento do candidato à vaga para entrevista de emprego.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação. (RIO DE JANEIRO, 2022)

Ao estabelecer essa prioridade no processo seletivo, a legislação não apenas reconhece a vulnerabilidade dessas mulheres, mas também busca oferecer uma oportunidade adicional

⁹ Segundo informações do site <https://diariodorio.com/mulheres-vitimas-de-violencia-terao-prioridade-para-vagas-de-emprego-no-sine/> (acesso em 05/04/2024).

para que elas possam reconstruir suas vidas e alcançar independência financeira. Isso é fundamental para romper o ciclo de violência e promover a autonomia econômica e social das mulheres.

Enfrentar a violência contra as mulheres e promover a igualdade de oportunidades são passos essenciais para a construção de uma sociedade mais justa. Essa legislação não apenas protege os direitos das mulheres, mas também representa um passo importante na luta pela eliminação da violência de gênero e pela construção de relações mais igualitárias em nossa sociedade.

Além disso, essa legislação é importante porque aborda uma das principais barreiras enfrentadas por mulheres que sofrem violência doméstica: a independência financeira. Muitas mulheres permanecem em relacionamentos abusivos porque têm medo de perder o sustento financeiro para si e para seus filhos. Ao oferecer prioridade no acesso ao emprego, a lei ajuda a quebrar essa dependência econômica e oferece uma oportunidade para as mulheres reconstruírem suas vidas de forma autônoma e independente.

4. A PERSPECTIVA DE GÊNERO E A POLÍTICA SOCIAL

A inclusão de uma perspectiva de gênero eficaz nas políticas públicas requer mais do que simplesmente direcionar recursos e oportunidades para mulheres - e dentro da política de assistência social, mulheres em situação de vulnerabilidade. Envolve uma análise crítica das estruturas de poder e uma vontade explícita de promover a redistribuição equitativa de recursos, direitos e oportunidades entre os gêneros. Isso inclui não apenas a garantia de direitos civis e participação política, mas também a valorização do trabalho não remunerado das mulheres e o desafio das normas de gênero tradicionais que restringem suas escolhas e oportunidades.

No contexto da política de assistência social, é importante reconhecer como o desenho e a operacionalização dos programas podem reproduzir ou desafiar normas de gênero existentes. Uma abordagem sensível ao gênero busca não apenas atender às necessidades imediatas das famílias, mas também abordar as causas subjacentes da desigualdade de gênero e promover mudanças estruturais que beneficiem a todos os membros da sociedade.

Nesse contexto das questões de gênero, as políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, na proteção dos direitos das mulheres e na eliminação da discriminação de gênero. Isso pode incluir políticas voltadas para a promoção da

participação das mulheres na vida política e econômica, a garantia de acesso igualitário a serviços de saúde e educação, a prevenção e combate à violência de gênero, e a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Consideramos que as políticas públicas de governo incluem uma perspectiva de gênero quando existe uma vontade explícita, de parte das autoridades, de promover uma redistribuição entre os gêneros em termos de destinação de recursos, direitos civis e de participação, posições de poder e autoridade e valorização do trabalho de homens e mulheres.

A concepção de família está mais aberta e ampliada, porém são mantidas as mesmas expectativas sobre o papel da família e suas responsabilidades enquanto um grupo/arranjo de proteção e cuidados dos indivíduos, principalmente o papel da mulher/mãe como principal elemento provocador de mudanças, e tendo um papel ativo para a configuração de uma “boa família”. (CARLOTO; MARIANO, 2008, p. 158)

No entanto, ao mesmo tempo em que políticas públicas podem incorporar uma perspectiva de gênero em termos de redistribuição de recursos e direitos, é importante reconhecer que muitas vezes as expectativas sobre o papel da família e suas responsabilidades permanecem ancoradas em normas tradicionais de gênero. Isso pode resultar na manutenção de pressões sobre as mulheres para assumirem o papel de cuidadoras principais da família, perpetuando desigualdades de gênero e limitando suas oportunidades de participação em outros aspectos da vida social e econômica.

Além disso, a concepção de uma "boa família" frequentemente enfatiza o papel da mulher/mãe como o principal agente de mudança e cuidado dentro do contexto familiar, o que pode reforçar estereótipos de gênero e limitar a autonomia das mulheres em fazer escolhas sobre suas vidas e seus papéis dentro da família e da sociedade.

O trabalho e a autonomia da mulher são aspectos essenciais para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres na sociedade. A capacidade das mulheres de participar plenamente no mercado de trabalho, tomar decisões autônomas sobre suas vidas e exercer controle sobre seus próprios recursos financeiros desempenha um papel crucial na sua capacidade de alcançar independência econômica e social.

Quando as mulheres têm acesso igualitário a oportunidades de trabalho, educação e recursos, isso não só promove seu bem-estar individual, mas também contribui para o desenvolvimento econômico e social como um todo. Mulheres economicamente autônomas têm maior probabilidade de investir em suas famílias e comunidades, melhorar o acesso à educação e saúde para seus filhos e contribuir para o crescimento econômico sustentável.

No contexto familiar, o fortalecimento de vínculos é especialmente importante. Relações familiares fortes e saudáveis proporcionam um ambiente de apoio emocional e prático, promovendo o senso de pertencimento, segurança e identidade. Isso pode ser alcançado por meio de comunicação aberta e honesta, compartilhamento de experiências, apoio mútuo em momentos difíceis e celebração de conquistas e momentos felizes.

Para atividades voltadas ao fortalecimento de vínculos familiares, se faz necessário um aprimoramento na área técnica dos profissionais, pois

O trabalho com famílias tem se constituído numa fonte de preocupação para os profissionais que trabalham na área, tanto pela atualidade do tema como pela sua complexidade. A sua discussão envolve inúmeros aspectos dentre os quais estão presentes as diferentes configurações familiares, as relações que a família vem estabelecendo com outras esferas da sociedade, tais como Estado, Sociedade Civil e Mercado, bem como os processos familiares. Além destes, estão envolvidos os aspectos inerentes à própria história e desenvolvimento das profissões que atendem a esse campo. (MIOTO, 2004, p. 1)

Portanto é essencial reconhecer e compreender a diversidade de arranjos familiares e outras formas não convencionais, para oferecer um suporte adequado e sensível às necessidades específicas de cada família.

Também é importante ressaltar que o fortalecimento de vínculos familiares pode ser facilitado por meio de atividades conjuntas, como acesso ao lazer e participação em atividades recreativas ou culturais. Essas experiências compartilhadas ajudam a construir memórias positivas e a fortalecer os laços afetivos entre os membros da família. Em resumo, o fortalecimento de vínculos é essencial para promover o bem-estar individual e coletivo, construindo relações mais sustentáveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se compreender que a participação das mulheres no mundo do trabalho é essencial não apenas para a sua independência econômica, mas também para o desenvolvimento socioeconômico global. Ao longo das décadas, as mulheres têm demonstrado suas habilidades e contribuições em uma variedade de setores e ocupações, desafiando estereótipos de gênero e quebrando barreiras.

No entanto, apesar dos avanços significativos, as mulheres continuam enfrentando desafios persistentes no mercado de trabalho, incluindo disparidades salariais, segregação

ocupacional, dificuldades de ascensão na carreira e conciliação entre trabalho e vida pessoal. Esses obstáculos são frequentemente exacerbados por normas sociais e culturais que limitam as oportunidades das mulheres e perpetuam desigualdades de gênero.

Desta forma, é fundamental que políticas públicas e práticas empresariais adotem uma abordagem sensível ao gênero, visando não apenas promover a igualdade de oportunidades, mas também eliminar discriminações e criar ambientes de trabalho inclusivos e equitativos. Isso inclui medidas para reduzir as disparidades salariais de gênero, promover a participação das mulheres em todos os níveis de liderança e garantir o acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento profissional e avanço na carreira.

Além disso, é importante reconhecer e valorizar o trabalho não remunerado das mulheres, como o trabalho doméstico e de cuidados, e garantir o reconhecimento e a redistribuição equitativa dessas responsabilidades entre homens e mulheres.

O pleno reconhecimento e aproveitamento do potencial das mulheres no mundo do trabalho são essenciais para alcançar a igualdade de gênero e construir uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera para todos. Isso requer um compromisso coletivo de combater as desigualdades de gênero e promover um ambiente de trabalho onde haja igualdade nas oportunidades de sucesso e realização.

E ao investir no fortalecimento de vínculos é fundamental para promover o bem-estar e a resiliência tanto a nível individual quanto coletivo. Isso requer dedicação, cuidado e investimento por parte de todos os envolvidos, mas os benefícios são inestimáveis, contribuindo para uma sociedade mais unida, solidária e harmoniosa.

Ao criar redes de apoio e solidariedade voltadas para as mulheres, os desafios podem ser enfrentados no mercado de trabalho. Desta forma, estratégias de superação e construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e colaborativa são formadas. Ou seja, investir no fortalecimento dos vínculos entre mulheres no local de trabalho não só beneficia as próprias mulheres, mas também contribui para a promoção da igualdade de gênero, para o fortalecimento político e para o avanço de toda a sociedade para um futuro mais justo e equitativo.

6. REFERÊNCIAS

CARLOTO, Cássia Maria; MARIANO, Silvana. “A Família e o Foco nas Mulheres na Política de Assistência Social.” In *Sociedade em Debate*, 153-168. Pelotas: Universidade Católica de Pelotas, 2008.

DIÁRIO DO RIO, 2023. Disponível em <https://diariodorio.com/mulheres-vitimas-de-violencia-terao-prioridade-para-vagas-de-emprego-no-sine/>. Acesso em: 05/04/2024. LIMA, Patricia.

DIEESE, 2021. Disponível em <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 01/04/2024.

FILSINGER, Luiza Ferrari; PAULA, Alessandro Vinícius de; MATTA, Leonardo Cucoloda. “Trabalho e Gênero: os Percalços das Mulheres no Mundo do Trabalho.” In *Violência e Gênero: Análises, Perspectivas e Desafios*, 152-170. ISBN 978-65-5360-163-5 - Vol. 1: Científica Digital, 2022.

GESUAS, 2023. Disponível em <https://blog.gesuas.com.br/direitos-da-mulher-e-o-suas/>. Acesso em 05/04/2024.

MIOTO, Regina Célia Tamasso. “Trabalho com Famílias: um desafio para os Assistentes Sociais.” Porto Alegre: Textos e Contextos, n. 3, 2004.

Movimento Mulher 360, 2023. Disponível em <https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-oit/>. Acesso em: 01/04/2024.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei N° 9802, de 21 de julho de 2022. Determina que haja prioridade no processo seletivo do Sistema Nacional de Emprego (SINE) para as mulheres que sofrem violência sexual, doméstica e familiar. Rio de Janeiro: Governo do Estado do Rio de Janeiro, 2022.

VENSKE, Mahara; SCHMITK, Nicole. “A Disparidade da Igualdade Salarial de Gênero no Brasil.” Ponta Grossa: CESCAGE, 2023.