

**A MÃO DE OBRA NA INDÚSTRIA METALÚRGICA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES  
PARA A INCLUSÃO DO GÊNERO FEMININO**

**THE WORKFORCE IN THE METAL INDUSTRY: CHALLENGES AND  
OPPORTUNITIES FOR THE INCLUSION OF FEMALE GENDER**

**LA FUERZA LABORAL EN LA INDUSTRIA METALÚRGICA: RETOS Y  
OPORTUNIDADES PARA LA INCLUSIÓN DEL GÉNERO FEMENINO**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n9-329>

**Data de submissão:** 03/09/2025

**Data de publicação:** 03/10/2025

**Rodrigo Magnos Soder**  
Mestre em Direito

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha  
E-mail: rodrigo.soder@iffarroupilha.edu.br

**Camila Scherdien**  
Mestre em Administração

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha  
E-mail: camila.scherdien@iffarroupilha.edu.br  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0761-9386>

**Claudio Edilberto Höfler**  
Doutor em Administração

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha  
E-mail: claudio.hofler@iffarroupilha.edu.br  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9111-3067>

**Carina Rafaela Knirsch**  
Bacharel em Administração

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha  
E-mail: carinaarafaela@gmail.com

**Lucas Gustavo Freiberger**  
Graduando em Administração

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha  
E-mail: lucasfreiberger123@gmail.com  
Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-0973-3816>

**RESUMO**

A indústria metalúrgica desempenha papel essencial no desenvolvimento econômico e social, mas ainda apresenta desafios relacionados à inclusão do gênero feminino em sua força de trabalho. A presença das mulheres nesse setor, historicamente marcado pela predominância masculina, suscita reflexões sobre as barreiras existentes, as oportunidades de transformação e os impactos sociais e organizacionais da diversidade. O objetivo deste estudo foi analisar as dificuldades enfrentadas pelo setor metalúrgico da região de Santa Rosa/RS em relação à inclusão da mão de obra feminina, identificando os principais obstáculos e perspectivas para maior equidade de gênero.

Metodologicamente, a pesquisa foi desenvolvida a partir de uma abordagem mista, envolvendo tanto a coleta de dados secundários (documentação indireta e análise qualitativa) quanto à aplicação de instrumentos de pesquisa quantitativa, possibilitando a interpretação integrada dos resultados. Os dados obtidos evidenciaram que, embora as mulheres estejam presentes no setor metalúrgico, persistem desafios que dificultam sua plena inserção, como estereótipos de gênero, barreiras culturais e limitações vinculadas às políticas organizacionais. Observou-se, ainda, que algumas empresas têm buscado construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, promovendo ações voltadas à igualdade de oportunidades e à valorização da diversidade, embora a implementação dessas práticas ainda ocorra de forma gradual. Conclui-se que a inclusão do gênero feminino na indústria metalúrgica é um processo em andamento, permeado por obstáculos, mas também por oportunidades de avanço. A efetiva promoção da diversidade e da equidade de gênero pode contribuir para reduzir a escassez de mão de obra qualificada, fortalecer a competitividade das empresas e gerar benefícios econômicos e sociais mais amplos para a comunidade.

**Palavras-chave:** Mão de Obra. Gênero Feminino. Inclusão Social.

#### **ABSTRACT**

The metalworking industry plays an essential role in economic and social development, but it still faces challenges related to the inclusion of women in its workforce. The presence of women in this sector, historically marked by male dominance, raises reflections on existing barriers, opportunities for transformation, and the social and organizational impacts of diversity. The objective of this study was to analyze the difficulties faced by the metalworking sector in the Santa Rosa, RS region, regarding the inclusion of female workers, identifying the main obstacles and prospects for greater gender equality. Methodologically, the research was developed using a mixed approach, involving both secondary data collection (indirect documentation and qualitative analysis) and the application of quantitative research instruments, enabling an integrated interpretation of the results. The data obtained showed that, although women are present in the metalworking sector, challenges persist that hinder their full inclusion, such as gender stereotypes, cultural barriers, and limitations linked to organizational policies. It was also observed that some companies have sought to build a more inclusive and diverse work environment, promoting initiatives aimed at equal opportunities and valuing diversity, although the implementation of these practices is still gradual. It can be concluded that the inclusion of women in the metalworking industry is an ongoing process, permeated by obstacles but also by opportunities for advancement. Effectively promoting diversity and gender equity can help reduce the shortage of skilled labor, strengthen companies' competitiveness, and generate broader economic and social benefits for the community.

**Keywords:** Workforce. Female Gender. Social Inclusion.

#### **RESUMEN**

La industria metalmecánica desempeña un papel esencial en el desarrollo económico y social, pero aún enfrenta desafíos relacionados con la inclusión de las mujeres en su fuerza laboral. La presencia de mujeres en este sector, históricamente marcado por la masculinidad, plantea reflexiones sobre las barreras existentes, las oportunidades de transformación y los impactos sociales y organizacionales de la diversidad. El objetivo de este estudio fue analizar las dificultades que enfrenta el sector metalmecánico en la región de Santa Rosa, RS, en cuanto a la inclusión de las trabajadoras, identificando los principales obstáculos y las perspectivas para una mayor igualdad de género. Metodológicamente, la investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, que incluyó tanto la recopilación de datos secundarios (documentación indirecta y análisis cualitativo) como la aplicación de instrumentos de investigación cuantitativos, lo que permitió una interpretación integrada de los

resultados. Los datos obtenidos mostraron que, si bien las mujeres están presentes en el sector metalmecánico, persisten desafíos que dificultan su plena inclusión, como estereotipos de género, barreras culturales y limitaciones vinculadas a las políticas organizacionales. También se observó que algunas empresas han buscado construir un entorno laboral más inclusivo y diverso, promoviendo iniciativas orientadas a la igualdad de oportunidades y valorando la diversidad, aunque la implementación de estas prácticas aún es gradual. Se puede concluir que la inclusión de las mujeres en la industria metalmecánica es un proceso continuo, plagado de obstáculos, pero también de oportunidades de progreso. Promover eficazmente la diversidad y la equidad de género puede ayudar a reducir la escasez de mano de obra cualificada, fortalecer la competitividad de las empresas y generar mayores beneficios económicos y sociales para la comunidad.

**Palabras clave:** Fuerza Laboral. Género Femenino. Inclusión Social.

## 1 INTRODUÇÃO

A ascensão do gênero feminino tem suas raízes vinculadas a elementos históricos, sociais e culturais. O trabalho da mulher era predominantemente focado em atividades domésticas, como cuidado dos filhos e tarefas básicas da família. Enquanto que os homens eram a autoridade e detinham o poder, as mulheres eram vistas naturalmente como sendo inferiores a eles. Com o desenvolvimento da economia, acontecimentos históricos, transformações culturais e vários movimentos, as mulheres foram progredindo, inserindo-se e tendo uma maior participação no mercado.

Mesmo conquistando seus espaços no mercado de trabalho, com os avanços nas legislações e todos os progressos, percebem-se ainda as disparidades existentes entre os estereótipos de gênero, com um forte domínio masculino. Ainda existem desafios a serem superados, reconhecimentos do público feminino e da plenitude de seus direitos, bem como o maior ingresso profissional delas, pois as mulheres ainda enfrentam restrições no contexto laboral e em muitas esferas da sociedade, assim como desigualdade, assédio, discriminação e a sobrecarga de trabalho.

Nesse contexto, a pesquisa aborda a mão de obra na indústria metalúrgica com ênfase na inclusão do gênero feminino. O problema central definido foi: quais são as principais barreiras enfrentadas pelo setor metalúrgico quanto à inserção da mão de obra feminina? A partir dessa questão, estabeleceu-se como objetivo geral analisar as dificuldades encontradas pelo setor metalúrgico na região de Santa Rosa/RS em relação à efetiva inclusão das mulheres nesse segmento produtivo.

O estudo revela-se relevante, pois analisar a inclusão do gênero feminino na indústria metalúrgica permite compreender não apenas as dinâmicas de equidade de gênero, mas também os desafios enfrentados pelas organizações em termos de gestão de recursos humanos, especialmente diante da escassez de mão de obra qualificada. Ressalta-se que o setor metalúrgico desempenha papel estratégico na economia nacional, contribuindo significativamente para a geração de empregos, o fortalecimento da balança comercial, o avanço tecnológico e o crescimento econômico do país.

Diante da carência de profissionais nesse segmento, a pesquisa aponta a inclusão das mulheres como uma alternativa viável e necessária para suprir a demanda de mão de obra. Embora historicamente marcado pela predominância masculina, o setor pode beneficiar-se de práticas que promovam maior diversidade, estimulando a igualdade de gênero e fortalecendo o compromisso social das empresas. Nesse sentido, combater a discriminação de gênero, aliado à evolução da legislação trabalhista e das políticas públicas, mostra-se fundamental para a valorização da mão de obra feminina. Apesar de avanços ainda graduais, a efetiva promoção da equidade exige ações articuladas entre setor público e privado, acompanhadas de mudanças culturais que favoreçam a integração de esforços.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A MÃO DE OBRA NO SETOR METALÚRGICO

A nova condição competitiva das empresas necessita da qualificação da mão de obra, das habilidades e competências no setor metalúrgico. “A qualidade da mão de obra de uma nação e seu sucesso econômico estão estreitamente ligados.” (FILHO; JUNIOR, 2004, p. 33). O trabalhador está deixando de ser um “apertador de botões”, pois os novos postos de trabalho estão exigindo profissionais qualificados, formados e polivalentes, para assim terem uma boa desenvoltura e que atenda as exigências para aquela atividade/função, compreendendo que o seu trabalho está diretamente relacionado com os resultados da empresa (FILHO; JUNIOR, 2004).

Dentre as mudanças na mão de obra do setor metalúrgico, o pensamento sobre a capacidade humana no trabalho está em pauta, pois para haver uma vantagem competitiva, a gestão dos recursos internos de cada organização possui papel fundamental, incluindo nela a capacitação dos recursos humanos. Isso porque “Os processos de enxugamento, as mudanças na forma de organização do trabalho e os avanços na automação e da tecnologia da informação trouxeram uma concepção de capacitação profissional.” (FILHO; JUNIOR, 2004, p. 33).

A mão de obra qualificada é hoje um dos maiores desafios das organizações e um dos gargalos para o maior desenvolvimento do país, pois à medida que o contexto organizacional encontra-se mais competitivo, emergindo por adequações, atualizações e inovações para manter-se no mercado, houve uma acelerada transformação nas esferas tecnológicas, sociais, políticas e econômicas. Frente às instabilidades, há a falta de mão de obra qualificada e surgem aí as dificuldades em encontrar colaboradores que atendam a essa demanda. Ter colaboradores qualificados passou a ser um diferencial na luta pela sobrevivência e na garantia da qualidade dos produtos, serviços e prestação de serviços das empresas (CALDANA *et al.*, 2014).

De acordo com Caldana *et al.* (2014, p. 170) “Algumas ações das empresas para tentarem sanar a falta de qualificação de seus funcionários é a prática de treinamentos.” Frente a essa dificuldade, avaliar as necessidades de capacitação dos colaboradores, promovendo o desenvolvimento de habilidades e treinamento para o aprimoramento das exigências da função e qualificação profissional, para estes terem suas competências estimuladas, são fundamentais para também promover o aumento na produtividade e retenção de talentos (CALDANA *et al.*, 2014).

Os processos de seleção e recrutamento também estão se tornando cada vez mais aprimorados, com utilização de novas práticas, ferramentas e tecnologias, a fim de identificar candidatos compatíveis com a cultura organizacional e habilitados. “Muitas empresas, em função da

especificidade de seus produtos, precisarão não apenas manter o aparato necessário para formar seu próprio pessoal, mas também para adequá-lo às constantes alterações do mercado.” (GIL, 2011, p. 35).

De acordo com Judge e Robbins (2014, p. 46) “A gestão da diversidade deve ser um compromisso contínuo que atravessa todos os níveis da organização.” Por isso, práticas de gestão de grupos, recrutamento, retenção e desenvolvimento devem ser adotados, para proporcionar a vantagem competitiva da empresa (JUDGE; ROBBINS 2014).

## 2.2 DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DA MÃO DE OBRA FEMININA

A história da mulher é marcada pela busca de espaço, por respeito e reconhecimento, opondo-se a padrões “pré-estabelecidos” ao comportamento feminino (KANAN, 2010). As mulheres, diante do contexto histórico de trabalho organizacional, buscaram introduzir-se no mercado de trabalho, conquistando gradativamente espaço, direitos e seu reconhecimento. Entretanto, o gênero feminino ainda não possui as mesmas oportunidades, exemplo disso é a sua inclusão no mercado de trabalho (CUNHA; MUZEL, 2017).

Ainda sofrem muita discriminação e preconceitos, seja pelas sensibilidades geradas ao realizarem comparações com o sexo masculino, bem como questões mais específicas, como a maternidade, onde algumas empresas relacionam como sendo um prejuízo que a mulher irá gerar e, um dos maiores desafios, é o respeito entre gêneros, nos ambientes onde o homem não impõe respeito e inferioriza as mulheres (ABRAMO, 2007). “A segregação ocupacional é uma das principais barreiras que impedem a ascensão das mulheres em suas carreiras” (ABRAMO, 2007, p. 75).

A mulher sempre enfrentou dificuldades para se impor diante a sociedade, na qual via a mulher como uma figura frágil e submissa, e isto se prosseguiu por muito tempo, mas com o passar dos tempos elas foram conquistando, devagar, mas cada vez mais seu espaço, começando por direitos mínimos se incluindo na vida pública e econômica da sociedade, assim, conquistando direito a voto, estudo e entrar no mercado de trabalho. Mas mesmo com todo este avanço na vida das mulheres, ainda persistem muitos tabus e desigualdades em cima delas. (CUNHA; MUZEL, 2017, p. 07).

De acordo com a pesquisadora Abramo (2007, p. 23) “A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um processo histórico e social que tem como pano de fundo o desenvolvimento das forças produtivas e a luta das mulheres por direitos e reconhecimento.” Muitas são as manifestações de desigualdade de gênero, tornando-se um desafio para a inclusão das mulheres, seja a distribuição desigual de homens e mulheres por meio de características de gênero, por exemplo, bem como na dupla jornada de trabalho doméstico e remunerado que o gênero feminino enfrenta (ABRAMO, 2007).

A discriminação presente no mercado de trabalho, em posições por vezes estratégicas, também é um fato recorrente ao gênero feminino, sendo um desafio “[...] compensar os estereótipos de fragilidade e as barreiras à ascensão, tangíveis e intangíveis.” Hryniewicz *et al.*, (2020, p. 421). Percebe-se, conforme a pesquisadora Hryniewicz *et al.*, (2020), que no Brasil as empresas parecem limitar as vagas conforme o gênero, mesmo estando em alta a regulamentação e a condução de políticas frente à diversidade de inclusão no ambiente organizacional, fazendo com que as mulheres tenham que provar toda vez o seu potencial profissional e por vezes aceitar os paradigmas hegemônicos de liderança e gestão.

Quando se fala em capacidades e habilidades de trabalho, muitas empresas ainda levam em consideração o gênero masculino, ao decidir pela contratação, evidenciando a discriminação de gênero. “O processo de seleção é um dos pontos mais importantes para se aplicar os esforços da diversidade” (JUDGE; ROBBINS, 2014, p. 41). Dessa forma, percebe-se que:

Nos lugares onde os gestores usam um protocolo bem definido para avaliar o talento do candidato e onde a organização prioriza claramente políticas não discriminatórias, as qualificações se tornam muito mais importantes na determinação de quem é contratado do que as características demográficas (JUDGE; ROBBINS, 2014, p. 42).

Muitos são os desafios para a inclusão do gênero feminino, e conforme Judge e Robbins (2014), às organizações que não desencorajam seus comportamentos discriminatórios possuem mais propensão a problemas, perdendo também oportunidades, influenciando sua cultura e imagem organizacional.

### 2.3 A PRESENÇA DO GÊNERO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, conforme dados do IBGE (2021), a população feminina é maior que a masculina, representando 51,1% desta. Entretanto, mesmo sendo um percentual maior, há muito tempo o gênero feminino vem lutando pela equiparação dos direitos, sobretudo no mundo do trabalho, isso porque muitos são os registros enfrentados pelo gênero feminino, “[...] recebem sistematicamente menos que os homens, e enfrentam diariamente problemas, como a discriminação de gênero, o assédio, a imposição de padrões de beleza e o machismo, ainda presentes nas empresas” (SEGGIARO, 2017, p. 84).

A mulher desde os primórdios da humanidade, onde havia às divisões de tarefas, conforme as culturas dos povos e os papéis que cada um realizava, era subordinada pelo homem. Enquanto ela era a cuidadora do lar, dos trabalhos domésticos, da família e dos filhos, o homem era o provedor da economia familiar (CUNHA; MUZEL, 2017). Dessa forma, a mulher era doutrinada desde cedo à

submissão aos homens e pouco sabiam sobre sua sexualidade e seu corpo, prevalecendo essa cultura arcaica até hoje em muitos ambientes (SEGGIARO, 2017).

Desde sempre os pais, as escolas e a sociedade de uma forma geral, educam as meninas para se comportar de uma maneira e os meninos, de outra. Este quadro não é diferente nas organizações, já que o ambiente de trabalho nas empresas nos séculos transcorridos era somente para homens, e as mulheres eram desencorajadas e até mesmo impedidas de ingressar no mercado de trabalho (SEGGIARO, 2017, p. 85).

Mesmo prevalecendo esse contexto por muito tempo, conforme os acontecimentos que ocorreram na história da humanidade, muitas lutas e revoluções lideradas pelo gênero feminino sucederam-se no decorrer dos séculos, para vencer o machismo enraizado e fazer com que as mulheres tenham mais espaços e independência. As lutas mostram-se constantes, isso porque as mulheres ainda sofrem discriminações, diferenças salariais e preconceitos dentro de seus ambientes de trabalho (SEGGIARO, 2017).

Historicamente, a Segunda Guerra Mundial é considerada um marco para a participação da mulher no mercado de trabalho, pois durante o conflito, elas foram recrutadas para desempenhar diferentes atividades na sociedade. Mesmo sendo despedidas em massa logo após o final da guerra, quando os homens retornaram da guerra, nos anos 70, as mulheres voltaram ao mercado de trabalho (KANAN, 2010).

Outro fator importante para a maior inserção feminina no mercado de trabalho foi à contracepção hormonal, um método de evitar a gravidez indesejada, modificando a fisiologia reprodutiva, ocasionando assim o fenômeno conhecido como “revolução sexual”, refletindo efeitos, com repercussão a partir de sua chegada ao Brasil em 1962, até os dias de hoje (WAISSÉ; SANTANA, 2016).

De acordo com as pesquisadoras Waisse e Santana (2016), o controle de natalidade começou a ganhar força e a mulher pode então ter poder de decisão de ter ou não ter filhos, podendo assim planejar sua vida em torno disso. Entretanto, sua utilização envolveu também debates em torno de questões jurídicas, políticas, morais e religiosas na época.

Na segunda metade do século XX a saúde e o bem-estar passaram a ser considerados direitos dos indivíduos, aceitando-se que um elevado número de filhos poderia ser prejudicial para a saúde das mulheres e dos recém-nascidos, o que resultou na afirmação da necessidade de espaçamento entre as gravidezes, aceitando-se os métodos contraceptivos não só como medida de controlo da natalidade, mas também como forma efetiva de planear os nascimentos de acordo com os desejos de cada família (FERREIRA, *et al.*, 2019, p. 306).

A partir da década de 1980 percebe-se uma generalização do acesso à contracepção, bem como os debates sobre a sexualidade juvenil e também políticas de educação sexual. Diversas questões começam a ganhar enfoque e uma maior atenção com o tempo, refletindo em mudanças sociais significativas, desenvolvendo enquadramentos legais e, mesmo havendo confrontos políticos e ideológicos, resultados expressivos foram alcançados, sejam pelos direitos, os ganhos na saúde feminina, a autonomia, o controle e empoderamento do seu próprio organismo, marcando uma transição importante à mulher (FERREIRA, *et al.*, 2019).

Dessa forma, analisando o mercado de trabalho brasileiro, foi à progressiva participação das mulheres nas atividades econômicas, com o controle de natalidades, que sustentou o crescimento da população ativa. “[...] embora muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos.” (BALTAR; LEONE, 2008, p. 235). Mesmo havendo uma desigual distribuição de colaboradores nos postos de trabalho, fazendo com que as mulheres não tenham as mesmas condições, igualdades de serviços e remuneração, a mulher foi lutando e continuamente ampliando sua participação ao longo do tempo (BALTAR; LEONE, 2008).

Nas últimas décadas, as mudanças no papel da mulher, seja na economia, como também na sociedade, foram significativas. Mesmo com as transformações, os avanços, sua inserção mesmo elevando-se, ainda possui um baixo aproveitamento, isto é, sua capacidade laboral ainda não está completamente aproveitada e inserida na economia, ao comparar-se com outros países e com a mão de obra masculina brasileira (BARBOSA, 2014).

A mulher do século XXI vem se mostrando preparada para o mercado de trabalho, quebrando paradigmas e barreiras, diferente das mulheres de tempos anteriores, seja no seu aspecto comportamental, como também em relação aos conhecimentos, à formação, conquistando seu espaço e acreditando nos seus valores. Mudanças positivas fazem com que as mulheres consigam superar muitos desafios, tornando-se independentes economicamente e socialmente, o que também influencia na capacidade de liderar e administrar conflitos, na constância de lutas no seu dia a dia (CARVALHO; SILVA; SILVA, 2017).

O fato das mulheres ainda estarem limitadas as oportunidades de prestígio, cargos de liderança, com boas remunerações, no qual há a presença marcante dos homens restringindo sua entrada no mercado de trabalho, os autores acima mencionados, defendem que a evolução digna, favorável e condizente do mercado de trabalho, requer a estruturação dos seus trabalhadores. Isso exige interesse também do poder público na fiscalização e aplicação das leis trabalhistas, bem como o desenvolvimento dos sindicatos e da contratação de trabalho (CARVALHO; SILVA; SILVA, 2017).

A inclusão das mulheres em vários espaços de trabalho, rompendo o modelo machista e estabelecido pela sociedade, se deve a muitos fatores, principalmente pela redução da taxa de fecundidade, a melhora no nível de instrução da população feminina e aumento do número de famílias lideradas por mulheres (KANAN, 2010). A vida da mulher no mercado de trabalho melhorou, pois refletiu na redução do percentual de casamentos e gravidez precoces, melhorou a renda das famílias, a educação feminina, o desenvolvimento econômico nacional e possibilitou melhores oportunidades aos filhos (SEGGIARO, 2017).

### **3 METODOLOGIA**

Para a execução do estudo, foram definidas estratégias metodológicas com base nos parâmetros de classificação de Gil (2022). Inserido no campo das Ciências Sociais Aplicadas, especificamente na área da Administração, o trabalho caracteriza-se como uma pesquisa aplicada. Quanto à abordagem, apresenta natureza qualitativa, valendo-se de pesquisa documental e bibliográfica, mas também integra uma vertente quantitativa, a fim de coletar e interpretar dados de maneira mais abrangente.

A pesquisa concentrou sua amostragem na cidade de Santa Rosa, no Estado do Rio Grande do Sul, com o propósito de analisar a realidade das empresas locais e obter uma representação consistente dos dados. Para tanto, utilizou-se uma amostragem não probabilística, do tipo intencional e por cotas, direcionada à população atuante no setor metalúrgico. Essa escolha metodológica possibilitou compreender de forma mais precisa como ocorre a inclusão do gênero feminino nesse segmento da economia.

O estudo concentrou-se em onze empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS, município que se destaca como polo industrial de relevância nacional e internacional, sobretudo na fabricação de peças, máquinas e implementos agrícolas. De acordo com dados do Censo do IBGE (2022), a cidade abriga mais de 400 indústrias de transformação, reforçando sua importância no cenário produtivo.

A pesquisa utilizou-se de um questionário estruturado, elaborado com questões objetivas, respostas fechadas e espaço para respostas discursivas optativas. A coleta dos dados foi realizada entre os meses de agosto e setembro de 2023, elaborado por meio da ferramenta *Google Forms*, para facilitar a coleta das informações e posterior tabulação dos dados. O link gerado foi encaminhado, por meio de um endereço eletrônico e também via *WhatsApp*, para a pessoa responsável pelo setor de Recursos Humanos das empresas metalúrgicas, das quais onze empresas responderam a pesquisa, de forma anônima.

Após a coleta de dados, foram identificadas as principais dificuldades enfrentadas pelas indústrias metalúrgicas da região de Santa Rosa/RS quanto à inclusão das mulheres nesse setor. Em

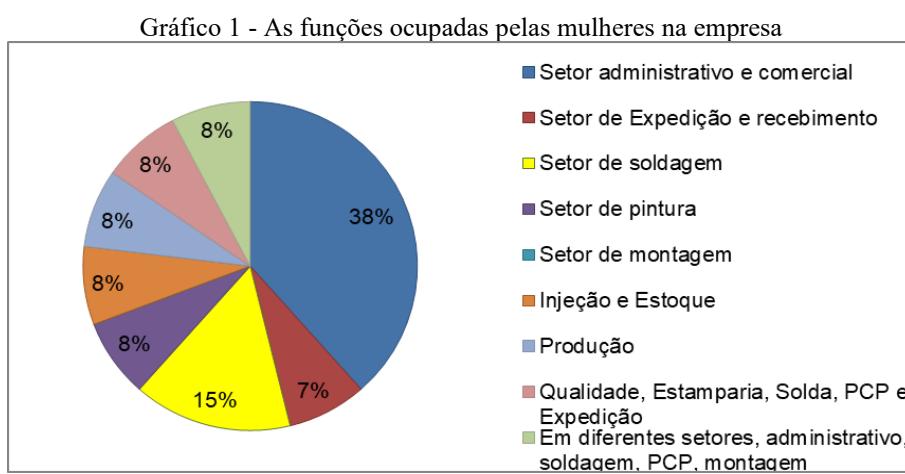
seguida, procedeu-se à análise e tabulação dos resultados, relacionando-os aos objetivos da pesquisa, de modo a reunir, quantificar e interpretar as informações obtidas.

O tratamento dos dados foi realizado com o apoio do software Microsoft Excel, em conjunto com a plataforma *Google Forms*, que possibilitou a organização das respostas e a elaboração de gráficos inseridos no trabalho, de forma a ilustrar e facilitar a compreensão das informações analisadas.

#### 4 RESULTADOS DA PESQUISA

O estudo buscou compreender a inclusão feminina no setor metalúrgico, analisando o mercado de trabalho e os mecanismos de proteção às mulheres, destacando os desafios para ampliar sua participação e promover uma sociedade mais equitativa. Apesar de Santa Rosa/RS se consolidar como um dos principais polos metal mecânicos do país, a presença feminina no setor ainda é reduzida, representando uma parcela proporcionalmente inferior do total de colaboradores e ocupando poucas funções estratégicas. Esse cenário reflete barreiras culturais, estereótipos relacionados à força física e a ausência de políticas corporativas voltadas à promoção da equidade de gênero.

Apesar dessas limitações, a inserção feminina representa um avanço em relação ao contexto histórico de predominância masculina e evidencia um movimento gradual de abertura à diversidade. Esse processo pode ser fortalecido com investimentos em qualificação profissional, ações inclusivas de recursos humanos e programas de incentivo que ampliem as oportunidades de ingresso e permanência das mulheres no setor industrial.



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

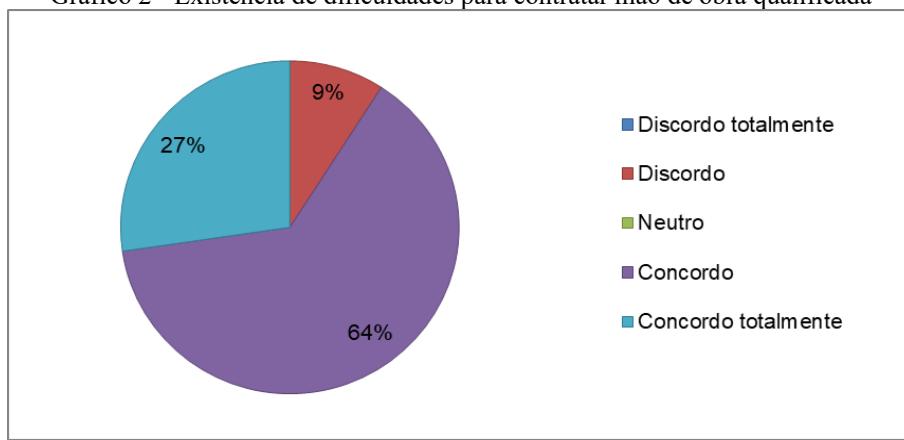
O Gráfico 1 apresenta a distribuição das funções desempenhadas pelas mulheres nas indústrias metalúrgicas de Santa Rosa/RS, evidenciando sua inserção em diferentes áreas da organização, embora concentrada principalmente em cargos administrativos, de apoio e setores ligados à gestão. Essa

tendência histórica associa o gênero a funções de organização e suporte, mas a presença feminina também é observada em áreas técnicas e operacionais, ainda que em menor proporção, indicando uma gradual quebra de estereótipos e a ampliação do espaço ocupado pelas mulheres em atividades tradicionalmente desempenhadas por homens.

Algumas empresas já registram a presença feminina em funções de liderança e coordenação, o que representa um avanço significativo em direção à equidade de gênero no setor metalúrgico. Esse movimento evidencia a importância de políticas de inclusão e capacitação que favoreçam não apenas o ingresso, mas também a ascensão das mulheres em carreiras industriais. Assim, o cenário retratado aponta para uma transformação em curso, na qual as mulheres demonstram competência técnica e de gestão, ao mesmo tempo em que fortalecem a diversidade organizacional e contribuem para o desenvolvimento do setor no município.

Em relação à participação do gênero feminino na força de trabalho, os resultados indicam que 64% das respostas a classificaram como média, enquanto 36% a consideraram baixa, sem registros de alta participação. Embora subjetiva essa percepção revela que, mesmo não sendo majoritária, a presença feminina nas indústrias metalúrgicas de Santa Rosa/RS mostra um movimento gradual de inserção, rompendo barreiras históricas de gênero. O fato de a maioria das empresas avaliar a participação como média evidencia avanços na diversificação da mão de obra, indicando um processo de transformação em curso que ainda demanda políticas organizacionais e ações de incentivo para promover maior equidade no setor.

Gráfico 2 - Existência de dificuldades para contratar mão de obra qualificada



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

O Gráfico 2 apresenta a percepção das empresas quanto à existência de dificuldades para contratar mão de obra qualificada no setor metalúrgico de Santa Rosa/RS. Os resultados apontam que 27% das empresas concordam totalmente com a existência desse desafio, enquanto 64% concordam

parcialmente, e apenas 9% discordam da afirmação. Esses dados evidenciam que a grande maioria das organizações reconhece a escassez de profissionais qualificados como um dos principais entraves do setor.

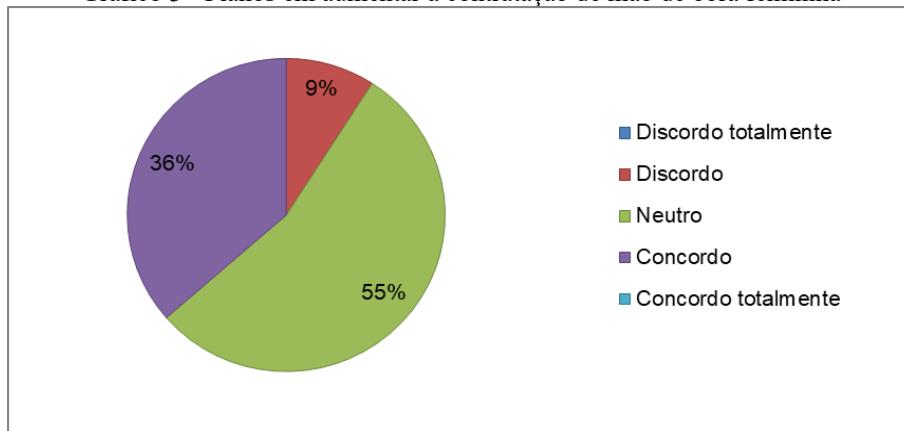
Além disso, as empresas foram questionadas sobre a existência de vagas de trabalho em aberto. Constatou-se que 64% das respondentes afirmaram não possuir vagas disponíveis, enquanto 36% indicaram que há postos de trabalho em aberto. Esse resultado pode estar relacionado a diferentes fatores, como oscilações na produção, a situação econômica do país e do mercado global, a localização geográfica das empresas, as próprias políticas internas de contratação e também as políticas governamentais voltadas ao setor de máquinas agrícolas.

Programas de incentivo à modernização do agronegócio, como linhas de crédito do Plano Safra e do BNDES Finame, fomentam a aquisição de máquinas e implementos agrícolas, estimulando a produção e, consequentemente, a demanda por mão de obra na indústria metalúrgica. Assim, o cenário de vagas em aberto no setor também reflete o grau de investimento público no fortalecimento do agronegócio, diretamente conectado às indústrias fabricantes de equipamentos agrícolas em Santa Rosa/RS.

A pesquisa aponta que 36% das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS possuíam vagas de trabalho em aberto durante o período do estudo, enquanto 64% não registraram postos disponíveis. Entre as empresas com vagas, a quantidade variou de três a dez, sugerindo que a necessidade de contratação depende do porte, da capacidade produtiva e das demandas específicas de cada organização. Embora os setores ou funções não tenham sido detalhados, os dados revelam que, mesmo diante de desafios econômicos e oscilações produtivas, parte das indústrias mantém a demanda por novos colaboradores, refletindo a dinâmica do mercado de trabalho local.

Outro dado apontado foi que no processo de contratação das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS, a experiência profissional foi apontada como o critério mais relevante (50%), seguida da qualificação e formação acadêmica (25%), enquanto cultura organizacional, valores pessoais e motivação também influenciam, embora em menor proporção. A diversidade e a inclusão não foram mencionadas como fatores decisivos, indicando que, apesar da relevância global do tema, ainda não são prioridades no contexto local. De forma geral, a seleção de colaboradores é pautada principalmente em critérios técnicos e experiência, buscando alinhar o perfil dos candidatos às necessidades específicas das empresas.

Gráfico 3 - Planos em aumentar a contratação de mão de obra feminina



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Em relação aos planos das empresas em aumentar a contratação de mão de obra feminina, do total 55% das empresas adotam posição neutra quanto à ampliação da contratação de mulheres; 36% apoiam a ideia e 9% discordam, indicando que políticas de igualdade de oportunidades ainda não são amplamente consolidadas no setor metalúrgico de Santa Rosa/RS. Esse cenário reflete fatores como cultura organizacional conservadora, resistência a mudanças, desafios sociais e culturais, ausência de incentivos e falta de reconhecimento das capacidades femininas em áreas técnicas. Além disso, 37% das empresas declararam não possuir políticas ou programas formais de recrutamento voltados à diversidade, evidenciando a necessidade de iniciativas estruturadas para promover a inclusão feminina e diversificar a força de trabalho no setor.

Percebeu-se que cerca de um terço das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS possuem programas de recrutamento voltados à contratação de mulheres, enquanto 27% não adotam iniciativas desse tipo. Apesar da lacuna na formalização de políticas de diversidade, os gestores reconhecem as competências femininas, destacando organização e gestão do tempo (54%) e inovação e habilidade multitarefas (46%), evidenciando a contribuição das mulheres em funções que exigem versatilidade e criatividade. Esses resultados indicam um reconhecimento crescente do valor feminino no setor, sinalizando potencial para ampliar sua participação nas indústrias.

Em relação às competências mais determinantes para a contratação de mulheres no setor metalúrgico são a organização e a gestão do tempo, seguidas de habilidades como inovação e capacidade multitarefas. A pesquisa mostrou que a presença feminina contribui positivamente para a dinâmica e a cultura organizacional, tornando o ambiente menos hostil, mais colaborativo e produtivo. As mulheres são percebidas como detalhistas, pontuais, engajadas e capazes de trazer soluções criativas, promovendo maior cooperação e resiliência nas equipes. Além disso, a inclusão feminina depende também de medidas voltadas à qualificação profissional, permitindo que adquiram

experiência e habilidades equivalentes às dos homens, historicamente mais presentes no setor, ampliando as oportunidades e possibilitando que desempenhem funções em diferentes áreas.

Outras ações sugeridas pelas empresas incluem políticas de ergonomia, remanejamento de funções, flexibilidades de trabalho e integração familiar, garantindo equilíbrio pessoal e profissional. A implementação de políticas ante assédio, incentivo à contratação de mais mulheres e equiparação salarial também foi destacada como fundamental para promover inclusão e diversidade. Todas as empresas reconheceram os benefícios da presença feminina, como inovação, aumento da produtividade, diversidade de opiniões, qualidade do trabalho e comprometimento com a permanência na empresa, evidenciando que a inclusão das mulheres é estratégica para o crescimento e desenvolvimento do setor metalúrgico.

No que se refere aos programas de desenvolvimento e capacitação profissional, verificar-se que as empresas promovem igualdade de oportunidades para todos os colaboradores. Os resultados indicam que 55% das empresas concordam com a implementação desses programas, enquanto 36% concordam totalmente e apenas 9% se posicionaram de forma neutra em relação ao questionamento. Esses dados evidenciam que a maioria das organizações busca oferecer condições equitativas de desenvolvimento, independentemente do gênero, promovendo benefícios como diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Tais práticas são fundamentais não apenas para o crescimento profissional dos colaboradores, mas também para o fortalecimento e o sucesso das empresas como um todo.

Em relação à percepção das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS sobre a implementação de políticas de igualdade salarial e de oportunidades iguais de remuneração, crescimento e desenvolvimento profissional para homens e mulheres. Os dados foram coletados com o objetivo de avaliar o compromisso das organizações com a igualdade de gênero e a promoção de um ambiente de trabalho equitativo.

Observa-se que uma parcela significativa das empresas reconhece a importância dessas práticas e busca aplicá-las em seus processos internos, demonstrando preocupação em assegurar tratamento justo e oportunidades de desenvolvimento profissional para todos os colaboradores, independentemente do gênero. Esse resultado evidencia que, embora haja avanços, ainda existe espaço para aprimoramento na formalização de políticas que garantam de forma consistente a equidade salarial e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

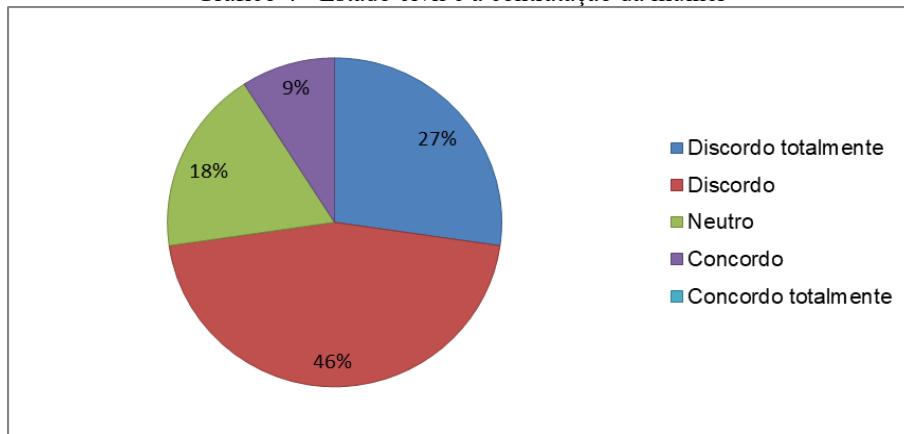
Embora 64% das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS indiquem não perceber casos de discriminação ou assédio no ambiente de trabalho, 36% apresentam posicionamentos neutros ou reconhecem a ocorrência dessas práticas, revelando que o problema ainda persiste em parte do setor. Essa percepção, quando analisada de forma sistêmica, sugere que a ausência de relatos não

necessariamente indica inexistência de casos, podendo refletir limitações na cultura organizacional, falhas nos canais de comunicação ou na conscientização sobre comportamentos inadequados. Assim, os dados apontam para a necessidade de políticas estruturadas de prevenção, monitoramento e treinamento contínuo, que promovam a igualdade de gênero, reforcem a cultura de respeito e segurança e garantam um ambiente de trabalho inclusivo e produtivo para todas as colaboradoras.

No que se refere à existência de programas ou benefícios específicos relacionados à maternidade e à licença-maternidade nas empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS, os resultados da pesquisa revelam que 64% das organizações afirmaram disponibilizar tais iniciativas, enquanto 36% declararam não oferecer esse tipo de suporte às colaboradoras. Esse cenário evidencia que, embora a maioria das empresas já adote medidas voltadas ao amparo da maternidade, ainda há um percentual significativo que não contempla ações específicas nesse sentido, o que reforça a necessidade de ampliar políticas de acolhimento e valorização da mulher no ambiente de trabalho.

Esses dados revelam que uma parcela significativa das organizações já implementa políticas voltadas ao apoio à maternidade, contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades e do bem-estar das colaboradoras. Entretanto, a presença de empresas que ainda não possuem esses programas evidencia a necessidade de ampliação e formalização de políticas voltadas à maternidade, garantindo um ambiente de trabalho mais inclusivo e favorável à permanência das mulheres no setor industrial.

Gráfico 4 - Estado civil e a contratação da mulher



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

O Gráfico 4 apresenta a percepção das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS quanto à influência do estado civil na inserção das mulheres no mercado de trabalho. Os resultados indicam que 46% das empresas discordam dessa associação, enquanto 27% discordam totalmente, sugerindo que a

maior parte das organizações não considera o estado civil um fator determinante para a contratação feminina.

Além disso, 18% das empresas se mantiveram neutras em relação à questão, e apenas 9% concordaram que o estado civil pode impactar a inserção das mulheres no setor metalúrgico. Esses dados evidenciam que, na percepção das empresas, fatores relacionados à qualificação, experiência e competências profissionais são mais relevantes do que características pessoais, como o estado civil, na definição de oportunidades para mulheres no ambiente industrial.

No que se refere à percepção das empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS sobre a influência da maternidade nos processos de contratação, os resultados revelam que 37% discordam parcialmente dessa associação, 27% discordam totalmente e 36% concordam que ter filhos pode impactar a inserção feminina no setor. Esses dados mostram que, embora a maioria das empresas não considere a maternidade como um fator decisivo, ainda há uma parcela significativa que a percebe como um obstáculo, o que pode limitar a inclusão das mulheres e configurar potenciais violações aos seus direitos no mercado de trabalho.

Além disso, a pesquisa investigou os principais desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho metalúrgico, segundo a percepção das próprias empresas. Observou-se que 46% das respostas apontaram a jornada dupla (conciliar trabalho, vida familiar, atividades domésticas e filhos) como o maior desafio. Em seguida, 27% indicaram preconceito e falta de incentivo, 18% mencionaram a falta de representatividade feminina e 9% citaram outros desafios, como o trabalho em altura e o carregamento de peso.

Esses resultados evidenciam que, apesar dos avanços na inserção feminina no setor metalúrgico, persistem desafios relacionados à desigualdade de gênero e à necessidade de políticas e práticas organizacionais que promovam a inclusão, o respeito aos direitos das mulheres e a conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares.

A pesquisa evidencia ainda os desafios identificados pelas empresas metalúrgicas de Santa Rosa/RS em relação à inserção e permanência das mulheres no setor. Observa-se que, segundo a percepção das empresas, alguns problemas como desigualdade salarial, assédio e discriminação não foram destacados como os principais desafios enfrentados pelas colaboradoras nesta pesquisa. Entretanto, abordar essas questões é fundamental, envolvendo o desenvolvimento de práticas de equidade que promovam conscientização sobre gênero e a criação de ambientes inclusivos e seguros.

A pesquisa também investigou, por meio de questões abertas e subjetivas, se as empresas realizam atividades direcionadas especificamente às mulheres. Em resposta destacam que realizam ações que buscam amenizar dificuldades e incentivar a participação feminina no ambiente de trabalho.

Entre essas iniciativas, mencionaram-se campanhas de conscientização e saúde, como o Outubro Rosa, voltado aos cuidados com a saúde feminina, e o Setembro Amarelo, com foco na prevenção do suicídio e promoção da saúde mental.

Algumas empresas também relataram ações durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), promovendo conscientização sobre segurança e saúde ocupacional, incluindo questões específicas de gênero. Além disso, o Dia da Mulher é celebrado em diversas organizações, reforçando o compromisso institucional com a valorização do gênero feminino e o reconhecimento das contribuições das mulheres para a sociedade e para o setor industrial.

Por fim, questionou-se às empresas se homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades de acesso a cargos de liderança. A maioria das afirmações indicou que sim, embora uma empresa tenha ressaltado que “o sexo masculino ainda domina muitas áreas, mas aos poucos as mulheres estão se inserindo”. Apenas duas empresas afirmaram que as oportunidades não são equivalentes. Esses resultados sugerem que, apesar dos desafios históricos, as mulheres vêm conquistando progressivamente espaço e oportunidades de crescimento, destacando-se por dedicação, persistência e interesse em avançar profissionalmente.

Em relação às principais situações que levam as colaboradoras do setor metalúrgico a se ausentarem do trabalho. Entre os motivos mais citados, destacam-se consultas médicas, acompanhamento de filhos em compromissos escolares ou de saúde e questões pessoais emergenciais. Também aparecem, em menor proporção, situações relacionadas a imprevistos familiares, problemas de transporte e participação em atividades de capacitação ou treinamentos.

De forma geral, observa-se que a maior parte das ausências está vinculada a responsabilidades familiares e cuidados com a saúde, evidenciando a dupla jornada enfrentada pelas mulheres, que conciliam demandas profissionais e pessoais. Esses dados reforçam a importância de políticas de flexibilidade e apoio por parte das empresas, a fim de minimizar os impactos das ausências no ambiente de trabalho e contribuir para a permanência das colaboradoras no setor.

Gráfico 5 – O mercado de trabalho e a inserção cada vez maior das mulheres



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

A análise do gráfico 5 evidencia que a maioria das empresas (64%) busca valorizar a igualdade de gênero, promovendo ambientes de trabalho nos quais as mulheres se sintam respeitadas, reconhecidas e capacitadas a contribuir plenamente. Em seguida, 18% das respostas apontam uma postura indiferente, destacando que o foco está exclusivamente nas competências e na adequação do profissional à cultura organizacional. Já 9% indicam possuir uma visão aberta e progressiva em relação à inclusão feminina, enquanto outros 9% consideram determinados setores da empresa impróprios para a atuação de mulheres, em razão das exigências físicas da função.

Esses resultados demonstram que, embora a participação feminina na indústria metalúrgica ainda não seja expressiva, há avanços perceptíveis no processo de inclusão. Identifica-se, entretanto, a necessidade de políticas mais efetivas voltadas à qualificação e ao incentivo de contratações femininas, de modo a diversificar o quadro de colaboradores e reduzir barreiras ainda existentes.

De forma geral, as empresas reconhecem o diferencial que a presença da mulher traz ao ambiente de trabalho, bem como os benefícios resultantes de equipes mais diversas. Assim, o setor começa a demonstrar disposição em adotar medidas que promovam maior inclusão e valorização da força de trabalho feminina, alinhando-se às transformações contemporâneas do mercado.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

A inclusão feminina no setor metalúrgico, embora em crescimento, ainda enfrenta desafios relacionados ao preconceito, à baixa representatividade e às barreiras históricas de gênero. A pesquisa revelou que as funções desempenhadas por mulheres estão se expandindo para áreas antes predominantemente masculinas, como a soldagem, indicando avanços rumo à diversidade.

Apesar disso, a predominância masculina ainda é marcante, e a contratação de mão de obra qualificada continua sendo uma dificuldade geral do setor. A experiência profissional aparece como

fator decisivo nas admissões, o que pode explicar a postura neutra de algumas empresas quanto à ampliação da presença feminina.

Entre as competências valorizadas nas mulheres, destacam-se a organização e a gestão do tempo. A maioria das empresas afirma oferecer igualdade de oportunidades em programas de capacitação e desenvolvimento, além de políticas de remuneração justa, o que demonstra esforço em manter ambientes inclusivos. Também foi relatada a ausência significativa de casos de assédio e discriminação, sinalizando avanços culturais importantes.

Entretanto, persistem obstáculos: a maternidade e o cuidado com os filhos ainda influenciam contratações e promoções, refletindo desigualdades históricas. Essa dupla jornada (trabalho e vida familiar) segue como um dos principais desafios das mulheres no setor.

Por fim, os resultados indicam que as empresas estão gradualmente reconhecendo os benefícios da diversidade, eliminando estereótipos e adotando práticas voltadas à igualdade de gênero. Embora ainda haja barreiras, o setor metalúrgico mostra sinais de evolução em direção a um mercado mais equitativo, inclusivo e dinâmico.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que a inclusão das mulheres no setor metalúrgico de Santa Rosa/RS encontra-se em processo de evolução, mas ainda marcada por limitações estruturais e culturais. Embora já seja possível observar a presença feminina em áreas antes restritas aos homens, a participação das mulheres permanece reduzida, o que reforça a necessidade de políticas mais consistentes de incentivo e de valorização.

Constatou-se que muitas empresas reconhecem o valor que a diversidade de gênero agrega ao ambiente de trabalho, adotando práticas relacionadas à igualdade salarial, oportunidades de capacitação e ambientes mais seguros e respeitosos. O fato de a maioria relatar ausência de casos de assédio e discriminação representa um avanço importante, alinhado à construção de culturas organizacionais mais inclusivas.

No entanto, desafios persistem. Entre eles, destacam-se a influência da maternidade e das responsabilidades familiares nas contratações e promoções, a carência de mão de obra qualificada e a predominância de uma visão ainda tradicional quanto ao perfil dos profissionais do setor. Essas barreiras revelam que, apesar do progresso, a igualdade de gênero ainda não é uma realidade consolidada.

Assim, conclui-se que a inclusão feminina no setor metalúrgico exige um esforço conjunto entre empresas, sociedade e políticas públicas, tanto para ampliar as oportunidades de ingresso e

crescimento profissional quanto para romper estereótipos históricos. A valorização do potencial feminino, associada à qualificação e à criação de condições adequadas de trabalho, pode contribuir significativamente para o fortalecimento do setor e para a construção de uma economia mais justa, equitativa e sustentável.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária? Universidade de São Paulo, 2007.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugenia Troncoso. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. R. bras. Est. Pop., São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro. IPEA, Nova Técnica, mercado de trabalho. 57. ago. 2014

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei no 6.515, de 26 de dezembro de 1977. Dispõe sobre o divórcio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 dez. 1977. Seção 1, p. 27818.

\_\_\_\_\_. Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm)>. Acesso em: 20 maio 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (STF). Proteção da mulher [recurso eletrônico]: jurisprudência do STF e bibliografia temática. Supremo Tribunal Federal. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2019. 143 p

\_\_\_\_\_. Lei no 9.504, de 30 de setembro de 1997. Normas para as eleições. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 out. 1997. Seção 1.

\_\_\_\_\_. Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 24 jan. 1947.

\_\_\_\_\_. Lei no 4.121, de 27 de agosto de 1962. Estatuto da Mulher Casada. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 29 ago. 1962.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. Programa Emprega + Mulheres: Decreto-Lei no 14.457, de 21 de Setembro de 2022. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

\_\_\_\_\_. Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Seção 1.

\_\_\_\_\_. BRASIL. Decreto no 1.973, de 1º de agosto de 1996. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 ago. 1996. Seção 1, p. 10.

\_\_\_\_\_. Decreto no 4.316, de 30 de Julho de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2002.

\_\_\_\_ Lei no 7.871, de 18 de novembro de 1989. Altera o Código de Processo Civil Brasileiro. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 nov. 1989. Seção 1, p. 18203.

\_\_\_\_ Lei no 4.737, de 15 de julho de 1965. Código Eleitoral. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1965. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4737compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4737compilado.htm)>. Acesso em: 20 maio 2023.

\_\_\_\_ Lei no 13.104, de 9 de março de 2015. Dispõe sobre o feminicídio e altera o Código Penal, a Lei de Crimes Hediondos e o Código de Processo Penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 mar. 2015. Seção 1, p. 1.

\_\_\_\_ Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em: 20 maio 2023.

CALDANA, Adriana Cristina Ferreira; LIBONI; Lara Bartocci; MIRANDA, Claudio de Souza; MIRANDA, Raissa Álvares de Matos; RODRIGUES, Francine Giudice. Falta de mão de obra qualificada no setor de serviço na região de Ribeirão Preto: uma avaliação pela ótica dos empresários. Rev. Ciênc. Admin., Fortaleza, v. 20, n. 1, p. 168-203, jan./jun. 2014.].

CUNHA, Glaucia Maldonado Guerra da; MUZEL, Bianca Carvalho. A Inclusão da Mulher no Mercado de Trabalho. Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT. n. 1. maio, 2017.

FILHO, Vicente Picarelli; JUNIOR, Thomaz Wood. Remuneração e Carreira por Habilidades e por Competências. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 7. ed. Barueri, SP: Atlas, 2022;

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; MILTERSTEINER, Renata Kessler; SANT'ANNA, Anderson de Souza; MOURA, Luiz Carlos; OLIVEIRA, Fátima Bayma de. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. Cad. EBAPE.BR, v. 18, no 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/tCzLBJyCbWjsr5bkQnnZ7bm/>> Acesso em: 02 maio 2023.

IBGE. Censo 2022. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/santa-rosa/panorama>. Acesso em: 30 maio 2023.

JUDGE, Timothy A.; ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 12 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

SANTANA, Joelma Ramos; WAISSE, Silva. Chegada e difusão da pílula anticoncepcional no Brasil, 1962-1972: qual informação foi disponibilizada às usuárias potenciais? Revista Brasileira de História da Ciência, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 203-218, jul | dez 2016.

SEGGIARO, Felipe Balestrin. Mulheres no Mercado de Trabalho: Análise das Dificuldades de Gênero Enfrentadas pelas Mulheres do Século XXI. Revista Metodista de Administração do Sul, v. 2, n. 1, 2017.

SILVA, Lucia da; MENEZES, Estera Muszkat. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. UFSC, 2019.