

Nota Técnica nº 01/2026



Observatório
de Mulheres
em Goiânia

**Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho
em Goiânia: Diagnóstico e Recomendações para a
Promoção de Direitos**

Eixo: Emprego e Renda

Autores: Najla Franco Frattari, Lara Ramos Maciel, Pedro Luiz Soares

Goiânia
2026

1. Resumo Executivo

Esta nota técnica analisa as desigualdades de gênero no mercado de trabalho em Goiânia, com foco na participação feminina, na subutilização da força de trabalho e no hiato salarial, considerando também as transformações recentes nos arranjos familiares. A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), observa-se que, ao longo do período analisado, as mulheres apresentam, de forma persistente, menor inserção no mercado de trabalho, maior exposição à subutilização e rendimentos inferiores aos dos homens.

Os resultados evidenciam que essas desigualdades não podem ser explicadas apenas por diferenças individuais, como escolaridade ou experiência, mas refletem fatores estruturais profundamente enraizados. Entre eles, destacam-se a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado, a maior incidência de ocupações precárias e jornadas insuficientes, além da permanência de um hiato salarial significativo, mesmo entre trabalhadores com características semelhantes. Adicionalmente, a análise revela que essas desigualdades são ainda mais intensas quando consideradas de forma interseccional, afetando de maneira mais acentuada as mulheres negras.

Diante desse cenário, a nota técnica aponta a necessidade de um conjunto integrado de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Entre as principais recomendações, destacam-se a ampliação e o fortalecimento das políticas públicas de cuidado, como creches e serviços para pessoas dependentes, de modo a reduzir as barreiras à participação feminina; a implementação de medidas de enfrentamento às desigualdades salariais, incluindo mecanismos de transparência e fiscalização; e o desenvolvimento de políticas ativas de emprego com recorte de gênero, voltadas à redução da subutilização, à formalização do trabalho e à reinserção de mulheres fora do mercado de trabalho.

2. Metodologia

O estudo utiliza dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As análises cobrem dois recortes temporais distintos: de 2012 a 2025, para os indicadores de participação e subutilização da força de trabalho, e de 2015 a 2024, para os indicadores de hiato salarial. Os dados foram desagregados por sexo e, quando pertinente, por raça/cor, abrangendo dois níveis territoriais, o município de Goiânia e o Brasil.

A população de referência é composta por pessoas de 14 anos ou mais (para os indicadores de participação e subutilização) e por indivíduos ocupados até 65 anos (para as análises salariais). Devido a limitações operacionais do IBGE durante a pandemia de COVID-19, o ano de 2021 foi excluído das séries municipais de participação e subutilização; para 2022, utilizaram-se dados do segundo trimestre, e para os demais anos, dados do primeiro trimestre. Nos dados salariais, os anos de 2020 e 2021 foram tratados com a segunda visita domiciliar disponibilizada pelo IBGE.

Foram utilizados quatro indicadores principais: (i) taxa de participação na força de trabalho; (ii) taxa combinada de desocupação e força de trabalho potencial; (iii) taxa composta de subutilização da força de trabalho; e (iv) proporção de pessoas fora da força de trabalho por motivos de afazeres domésticos e cuidados. Para as análises salariais, foram estimados modelos de regressão linear do logaritmo da renda-hora, ajustados progressivamente por escolaridade e, em seguida, por um conjunto mais amplo de características individuais e ocupacionais. Adicionalmente, foi aplicada a decomposição de Oaxaca-Blinder para os anos de 2015, 2020 e 2024, permitindo separar a parcela explicada da não explicada do hiato salarial entre homens e mulheres. Todas as estimativas foram realizadas com os pesos amostrais da PNADC.

3. Principais Resultados

A análise dos dados da PNADC mostra desigualdades de gênero no mercado de trabalho de Goiânia, reproduzindo, em linhas gerais, os padrões

observados no Brasil. Ao longo de todo o período analisado (2012–2025), as mulheres apresentaram taxa de participação inferior à dos homens em Goiânia. A taxa feminina oscilou entre 55% e 61%, enquanto a masculina manteve-se próxima ou acima de 75%, resultando em uma diferença persistente de 15 a 20 pontos percentuais. A proporção de mulheres fora da força de trabalho que declararam não procurar emprego por necessidade de cuidar de afazeres domésticos, filhos ou outros parentes situou-se recorrentemente acima de 20%, chegando a valores próximos ou superiores a 30% em diversos anos, enquanto entre os homens esse percentual permaneceu abaixo de 5%.

A taxa combinada de desocupação e força de trabalho potencial foi superior entre as mulheres em todos os anos analisados. Em 2017, o pico mais acentuado da série, a taxa feminina atingiu aproximadamente 15,6%, frente a 9,7% entre os homens. A taxa composta de subutilização, que incorpora desocupação, força de trabalho potencial e subocupação por insuficiência de horas, também foi mais elevada entre as mulheres. Em Goiânia, em 2017, essa taxa chegou a 18,6% para mulheres e 11,9% para homens.

Observa-se avanço expressivo na chefia feminina dos domicílios: em 2015, 46,2% dos domicílios em Goiânia eram chefiados por mulheres; em 2021, esse percentual alcançou 53,6%, e em 2024, 51,9%. No Brasil, as mulheres já respondem por 51,7% dos domicílios em 2024. Contudo, essa transformação não foi acompanhada por redução proporcional das desigualdades salariais.

As análises de regressão apontam que, ao longo de todo o período de 2015 a 2024, os homens auferiram rendimentos aproximadamente 20% a 33% superiores aos das mulheres em Goiânia, mesmo após controle por escolaridade. No Brasil, esse diferencial situa-se em torno de 21% a 31%. Mesmo com controles mais amplos, incluindo ocupação, posição na ocupação, idade e condição de chefia, o hiato permaneceu entre 17% e 33% em Goiânia e entre 21% e 25% no Brasil. Não se identificou tendência consistente de redução ao longo da série. A maior parte do hiato salarial é atribuída à componente não explicada, frequentemente interpretada como indicativo de discriminação.

Em Goiânia, o hiato racial entre mulheres apresentou maior variabilidade e em 2023 as trabalhadoras negras receberam em média 15,6% a menos que

as brancas. No plano nacional, as mulheres negras obtêm rendimentos entre 15% e 20% inferiores aos das mulheres brancas ao longo de todo o período, mesmo com controles extensivos.

4. Análise

Os resultados obtidos evidenciam que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho não decorrem de diferenças individuais, como nível educacional ou experiência, mas de mecanismos estruturais profundamente enraizados. O referencial teórico mobilizado, apoiado em Federici (2017), Saffioti (2013) e Hirata e Kergoat (2007), permite compreender que a inserção desigual de mulheres e homens no mercado de trabalho resulta da divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a primazia das responsabilidades domésticas e de cuidado, restringindo sua disponibilidade para o trabalho remunerado e condicionando o tipo de ocupação que podem assumir.

A maior exposição das mulheres à subutilização expressa formas menos visíveis de precarização laboral que não são captadas pelas taxas de desemprego convencionais. A subocupação por insuficiência de horas está fortemente associada à expansão de modalidades de trabalho parcial e informal, frequentemente apresentadas como estratégias de conciliação entre trabalho e família, mas que, na prática, reproduzem desigualdades e penalizam as maternidades.

O avanço da chefia feminina dos domicílios, embora expressivo, não se traduziu em melhora correspondente nas condições de trabalho ou de remuneração. No que diz respeito ao hiato salarial, os resultados indicam a atuação de mecanismos não observáveis, como normas de gênero, estereótipos, práticas discriminatórias nas decisões de remuneração e a desvalorização social das ocupações feminizadas. Esse dado reforça o argumento de que a modernização dos arranjos familiares não elimina, por si só, as desigualdades que organizam o mercado de trabalho. As mulheres que assumem a chefia dos domicílios continuam enfrentando as mesmas barreiras de participação, subutilização e discriminação salarial, em muitos casos com a agravante da dupla jornada e da ausência de redes de apoio ao cuidado.

Do ponto de vista interseccional, os resultados indicam que as mulheres negras acumulam desvantagens associadas simultaneamente ao gênero e à raça, configurando uma penalização cumulativa no mercado de trabalho. O arcabouço legal vigente, embora proibitivo de discriminação salarial por sexo e raça, tem se mostrado insuficiente para eliminar essas desigualdades, indicando a necessidade de mecanismos de fiscalização e transparência mais efetivos.

5. Desafios

Limitações dos dados: A principal limitação das análises municipais reside no tamanho da amostra. Para Goiânia, a amostra das estimativas de salários contém aproximadamente 600 a 1.600 observações. Isso resulta em intervalos de confiança mais amplos e menor precisão estatística, especialmente nos recortes desagregados por raça, razão pela qual, em alguns anos, os coeficientes para o hiato racial em Goiânia não atingem significância estatística. A ausência de significância, nesses casos, não deve ser interpretada como inexistência de desigualdade, mas como limitação empírica do tamanho amostral.

Ausência de dados em 2021 para Goiânia: Em função das adaptações metodológicas adotadas pelo IBGE durante a pandemia de COVID-19, não há dados trimestrais oficiais da PNADC para capitais em 2021. Dessa forma, esse ano foi excluído das séries municipais de participação e subutilização, o que representa uma lacuna informacional no período de maior impacto da pandemia sobre o mercado de trabalho.

Limitações da decomposição de Oaxaca-Blinder: A parcela não explicada do hiato salarial é frequentemente utilizada como proxy de discriminação, mas não constitui uma medida direta desse fenômeno. Ela pode refletir tanto discriminação efetiva quanto a influência de características não observadas nos modelos, como qualidade da educação, redes de contato profissional ou preferências não capturadas pelas variáveis disponíveis na PNADC. Esse aspecto deve ser considerado na interpretação dos resultados.

Ausência de dados qualitativos e de contexto institucional local: As análises baseiam-se exclusivamente em microdados da PNADC, sem incorporar informações sobre o arcabouço institucional local, a oferta de políticas públicas de cuidado em Goiânia, a segmentação setorial específica do município ou fatores culturais que possam influenciar a participação feminina no mercado de trabalho. A complementação com dados qualitativos ou administrativos municipais poderia enriquecer a análise e fornecer subsídios mais precisos para a formulação de políticas locais.

6. Recomendações

Com base nos resultados apresentados, que evidenciam a persistência de desigualdades estruturais de gênero no mercado de trabalho, expressas na menor participação feminina, maior subutilização da força de trabalho e persistência do hiato salarial, recomenda-se a adoção de um conjunto integrado de políticas públicas, articulando trabalho, renda e políticas de cuidado, como foco na redução de barreiras estruturais à inserção econômica das mulheres.

6.1. Expansão e fortalecimento da política pública de cuidado

A ampliação e o fortalecimento das políticas públicas de cuidado são fundamentais para reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, uma vez que a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado recai desproporcionalmente sobre as mulheres. Nesse sentido, o município deve tratar o cuidado como um eixo estruturante das políticas de emprego e renda, promovendo a ampliação da oferta de serviços e sua adequação às necessidades da população. Para tanto, recomenda-se:

- **Ampliar a oferta de creches públicas e educação infantil em tempo integral, com prioridade para regiões de maior vulnerabilidade social:** A expansão da infraestrutura pública de cuidado deve incluir a priorização de vagas para mulheres em situação de vulnerabilidade e chefes de

família, além da adequação dos horários de funcionamento às jornadas de trabalho não convencionais.

- **Estruturar e expandir serviços públicos de cuidado para pessoas idosas e dependentes:** O município pode implementar equipamentos como centros-dia, programas de cuidadores domiciliares e redes de apoio comunitário¹, reduzindo a sobrecarga de trabalho não remunerado das mulheres. Experiências como bancos comunitários de cuidado e redes locais articuladas com a assistência social, saúde e sociedade civil podem ser adaptadas ao contexto local.
- **Desenvolver políticas de cuidado comunitário e territorializado:** A integração entre assistência social, saúde e educação deve ser fortalecida, garantindo que os equipamentos públicos estejam distribuídos conforme a demanda, especialmente em regiões periféricas.

6.2. Promoção da corresponsabilização pelo cuidado

A redistribuição mais equitativa do trabalho doméstico e de cuidado é condição essencial para a redução das desigualdades no mercado de trabalho. Nesse sentido, o município pode atuar de forma complementar nos planos institucional e cultural, promovendo mudanças tanto nas normas organizacionais quanto nos padrões socioculturais. Para tanto, recomenda-se:

- **Incentivar políticas de licença parental mais equilibradas entre homens e mulheres:** Com destaque para a ampliação da licença-paternidade, de modo a estimular maior participação masculina nas responsabilidades de cuidado desde os primeiros anos de vida das crianças.
- **Estimular práticas organizacionais que favoreçam a conciliação entre trabalho e família:** Incluindo flexibilização da jornada sem precarização, adoção de teletrabalho parcial e implementação de bancos de horas devidamente regulados, tanto no setor público quanto no privado.

¹ Centros-dia são espaços onde pessoas idosas ou dependentes permanecem durante o dia recebendo cuidados, alimentação e atividades, retornando para casa à noite; programas de cuidadores domiciliares oferecem profissionais capacitados que prestam assistência diretamente no domicílio, auxiliando nas atividades diárias; e redes de apoio comunitário consistem na articulação entre serviços públicos, organizações e comunidade para oferecer suporte contínuo às pessoas cuidadas e suas famílias.

- **Desenvolver campanhas públicas de comunicação sobre a divisão do trabalho doméstico e de cuidado:** ações voltadas à sensibilização da população quanto à importância da corresponsabilização entre homens e mulheres.
- **Promover ações educativas em escolas, unidades de saúde e meios de comunicação locais:** Iniciativas que contribuam para a formação de novos padrões culturais e maior equidade nas relações de gênero.
- **Enfrentar a naturalização da sobrecarga feminina:** Por meio de estratégias que incentivem mudanças de comportamento e de percepção social sobre os papéis de gênero.

6.3. Enfrentamento da subutilização e precarização do trabalho feminino

A maior incidência de desemprego, informalidade e subocupação entre mulheres evidencia a necessidade de políticas públicas específicas para promover sua inserção qualificada e sustentável no mercado de trabalho. Nesse contexto, o município pode atuar por meio de políticas ativas de emprego com recorte de gênero, considerando as trajetórias laborais marcadas por interrupções e desigualdades estruturais. Para tanto, recomenda-se:

- **Programas de intermediação de mão de obra com prioridade para mulheres:** Devem ampliar o acesso feminino a vagas formais por meio dos serviços públicos de emprego, promovendo conexões com empregadores locais e reduzindo barreiras de entrada no mercado de trabalho.
- **Iniciativas de reinserção laboral para mulheres fora do mercado por longos períodos:** Direcionadas especialmente àquelas que interromperam suas trajetórias profissionais, como após a maternidade, incluindo capacitação, orientação e apoio à recolocação.
- **Estratégias para redução da subocupação por insuficiência de horas:** Envolvem a promoção de vínculos mais estáveis e a articulação com empregadores para ampliação da jornada de trabalho conforme a disponibilidade das trabalhadoras.

- **Programas de apoio à formalização do trabalho:** Incluem simplificação de processos, orientação e acesso à informação, especialmente para trabalhadoras autônomas, promovendo maior proteção social e estabilidade econômica.
- **Programa municipal de qualificação profissional com foco em setores estratégicos de Goiânia:** Recomenda-se o desenvolvimento de um programa de qualificação profissional orientado às demandas reais da economia goianiense, inclusive com oferta de formações em áreas tradicionalmente masculinas, como tecnologia da informação e construção civil. O programa deve ser estruturado em articulação com instituições já presentes no município, como o SENAI, o SENAC e o Instituto Federal de Goiás (IFG), e prever vagas prioritárias para mulheres em situação de vulnerabilidade, especialmente chefes de família. A vinculação entre qualificação e demanda efetiva do mercado local é essencial para garantir que a formação se converta em inserção produtiva real, e não apenas em certificação sem correspondência com oportunidades de emprego.

6.4. Redução das desigualdades salariais de gênero

O hiato salarial entre homens e mulheres reflete desigualdades estruturais persistentes no mercado de trabalho. Para enfrentá-lo, é necessário combinar instrumentos regulatórios, incentivos institucionais e mecanismos de transparência que promovam maior equidade nas relações de trabalho, como:

- **Incentivo à transparência salarial:** Estímulo à divulgação de faixas remuneratórias por cargo, com recorte de sexo e raça, especialmente em empresas contratadas pelo setor público, permitindo identificar e corrigir desigualdades.
- **Realização de auditorias salariais:** Incentivo à análise periódica das estruturas remuneratórias das organizações, com o objetivo de identificar discrepâncias e promover ajustes.

- **Promoção de planos de cargos e salários baseados em critérios objetivos:** Estruturação de carreiras com regras claras e transparentes, reduzindo discricionariedades que frequentemente resultam em desigualdades de gênero.

6.5. Enfrentamento das desigualdades interseccionais (gênero e raça)

As desigualdades no mercado de trabalho são aprofundadas quando gênero e raça se combinam, afetando de forma mais intensa as mulheres negras. Assim, as políticas públicas devem incorporar uma abordagem interseccional, garantindo que ações de promoção da igualdade considerem essas múltiplas dimensões. Recomenda-se, portanto:

- **Implementação de ações afirmativas:** Voltadas à inclusão de mulheres negras em ocupações formais, contribuindo para reduzir desigualdades históricas.
- **Programas de qualificação direcionados:** Desenvolvimento de cursos e formações específicas que ampliem o acesso às áreas estratégicas do mercado de trabalho.
- **Promoção da diversidade em parcerias com empresas:** Incentivo à adoção de práticas inclusivas no setor privado, ampliando oportunidades e diversidade nos ambientes de trabalho.
- **Ampliação do acesso ao crédito:** Criação de mecanismos que facilitem o financiamento para empreendedoras negras, fortalecendo seus negócios.
- **Apoio ao empreendedorismo feminino com foco em mulheres negras:** Incubadoras e programas públicos podem estabelecer critérios de priorização, promovendo inclusão econômica.
- **Monitoramento de políticas com recorte racial:** Garantia de que políticas universais sejam avaliadas com dados desagregados, permitindo identificar impactos diferenciados.

6.6. Apoio a famílias chefiadas por mulheres

O crescimento das famílias monoparentais femininas e sua maior vulnerabilidade econômica demandam políticas públicas integradas que garantam proteção social e ampliem as condições de inserção produtiva dessas mulheres. A partir desse entendimento, recomenda-se:

- **Fortalecimento de programas de transferência de renda:** Garantia de proteção social básica e redução da vulnerabilidade econômica dessas famílias.
- **Articulação com políticas de inclusão produtiva:** Integração entre transferência de renda e ações de qualificação e inserção no mercado de trabalho.
- **Ampliação do acesso a serviços públicos:** Expansão de serviços de saúde, educação e assistência social, essenciais para o bem-estar familiar.
- **Priorização em creches e políticas de cuidado:** Oferta de vagas que possibilitem a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.
- **Apoio à qualificação com incentivos:** Oferta de bolsas, auxílio transporte e outros mecanismos que garantam a permanência em cursos de formação.
- **Integração com políticas habitacionais e de segurança alimentar:** Consideração das necessidades específicas dessas famílias no desenho de políticas públicas.

6.7. Produção e uso de dados para monitoramento contínuo

A formulação de políticas públicas eficazes depende da disponibilidade de dados confiáveis e atualizados. O fortalecimento da capacidade institucional de produção e análise de informações permite maior precisão no diagnóstico e na avaliação das ações implementadas. Logo, recomenda-se:

- **Criação de sistema municipal de indicadores:** Consiste na estruturação de uma base organizada de dados, com recortes de gênero e raça, voltada a subsidiar a formulação, implementação e avaliação de

políticas públicas. Essa base permite identificar desigualdades, acompanhar tendências e orientar prioridades governamentais, contribuindo para decisões mais informadas e alinhadas às necessidades reais da população.

- **Integração de bases de dados:** Refere-se à articulação entre diferentes fontes de informação, como registros administrativos e pesquisas estatísticas, com o objetivo de ampliar a consistência, abrangência e qualidade dos dados disponíveis. Essa integração possibilita uma visão mais completa das dinâmicas sociais, evita duplicidades e lacunas informacionais e fortalece a capacidade analítica da gestão pública.
- **Produção periódica de relatórios:** Envolve a elaboração sistemática de boletins analíticos que sintetizem dados, identifiquem tendências e destaquem desigualdades relevantes. Esses documentos orientam a tomada de decisão, qualificam o planejamento governamental e promovem transparência, ao tornar as informações acessíveis para gestores, pesquisadores e a sociedade.
- **Fortalecimento do Observatório Municipal de Mulheres:** Consiste em sua consolidação e atuação como núcleo de sistematização, análise e difusão de dados sobre a realidade das mulheres no município. Atuando como núcleo técnico, o observatório contribui para a produção de conhecimento qualificado, apoia a formulação de políticas públicas e amplia a visibilidade das desigualdades de gênero.
- **Definição de metas e indicadores de monitoramento:** Implica o estabelecimento de parâmetros claros e mensuráveis que permitam acompanhar a implementação e avaliar os impactos das políticas públicas ao longo do tempo. Esses instrumentos viabilizam o controle de resultados, a identificação de avanços e desafios e o ajuste contínuo das ações governamentais, fortalecendo a efetividade das políticas voltadas à igualdade de gênero.

6.8. Integração transversal das políticas de gênero

Por fim, acreditamos que a promoção da igualdade de gênero requer uma abordagem transversal, em que diferentes áreas da gestão pública incorporem essa perspectiva em suas ações e planejamentos. Isso permite que os impactos diferenciados das políticas sobre homens e mulheres sejam considerados desde sua concepção. A partir desse entendimento, recomenda-se:

- **Incorporação da perspectiva de gênero no planejamento público:** Consiste na integração sistemática dessa abordagem em todas as etapas das políticas municipais, desde o diagnóstico até a avaliação. Isso implica reconhecer e analisar desigualdades estruturais entre homens e mulheres, utilizando dados desagregados e instrumentos específicos para garantir que as ações públicas respondam de forma equitativa às diferentes necessidades da população. Dessa forma, a perspectiva de gênero deixa de ser um elemento pontual e passa a orientar a qualidade e a efetividade das políticas públicas.
- **Integração entre diferentes áreas de políticas públicas:** Refere-se à articulação coordenada entre setores como mobilidade, habitação, desenvolvimento econômico e assistência social, reconhecendo que as desigualdades de gênero são multifacetadas. Essa abordagem busca superar a fragmentação institucional, promovendo ações intersetoriais que considerem os impactos cruzados entre políticas. Assim, amplia-se a capacidade do poder público de enfrentar desigualdades de forma mais abrangente e eficaz.
- **Consideração dos impactos em mobilidade, trabalho e cuidado:** Envolve o reconhecimento das especificidades das rotinas femininas, marcadas por deslocamentos mais complexos e pela sobrecarga de responsabilidades de cuidado. Esse entendimento orienta a formulação de políticas que levem em conta padrões diferenciados de uso da cidade, promovendo soluções mais inclusivas em transporte, acesso a serviços e organização urbana. Dessa forma, busca-se reduzir desigualdades e melhorar a qualidade de vida das mulheres.

- **Inclusão de estratégias específicas em políticas de desenvolvimento econômico:** Visa promover a participação feminina em setores estratégicos e reduzir desigualdades no acesso a oportunidades de trabalho e renda. Isso envolve a criação de programas de qualificação, incentivos à inserção em áreas tradicionalmente masculinas e apoio ao empreendedorismo feminino. Tais medidas contribuem para ampliar a autonomia econômica das mulheres e para uma distribuição mais equitativa dos benefícios do desenvolvimento.
- **Institucionalização de mecanismos de governança:** Consiste na criação de estruturas formais, como comitês intersetoriais, planos e instrumentos normativos, que assegurem a incorporação contínua da perspectiva de gênero nas políticas públicas. Esses mecanismos permitem estabelecer metas, monitorar resultados e garantir a coordenação entre diferentes áreas governamentais. Com isso, fortalece-se a continuidade das ações e a consolidação da igualdade de gênero como diretriz permanente da gestão pública.

O conjunto de recomendações apresentado evidencia que a superação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho exige uma abordagem abrangente, integrada e sustentada ao longo do tempo. A articulação entre políticas de cuidado, inclusão produtiva, equidade salarial e enfrentamento das desigualdades interseccionais, aliada ao fortalecimento de sistemas de dados e à transversalização da perspectiva de gênero na gestão pública, constitui um caminho fundamental para reduzir barreiras estruturais e ampliar oportunidades para as mulheres. Nesse sentido, a efetividade dessas ações depende não apenas de sua implementação isolada, mas da coordenação entre diferentes áreas, do compromisso institucional contínuo e da capacidade de monitoramento e ajuste das políticas, garantindo avanços consistentes na promoção da equidade de gênero no município.

7. Referências

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, set./dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 25.jan.2026.

LAVINAS, Lena. **A financeirização da política social: o caso brasileiro**. São Paulo: Hucitec, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SORJ, Bila. **Trabalho remunerado e trabalho não remunerado: uma tensão permanente**. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 44, n. 151, p. 104–121, jan./mar. 2014.