

O Dia Internacional da Mulher, celebrado a 8 de março, representa um momento simbólico de reflexão sobre os avanços alcançados na promoção da igualdade de género e sobre os desafios que ainda persistem nas sociedades contemporâneas. Embora nas últimas décadas tenham sido registados progressos significativos na participação feminina em diversas áreas da vida social, económica e política, persistem desigualdades estruturais que continuam a influenciar o acesso das mulheres a oportunidades e posições de liderança. A questão frequentemente colocada no debate público e académico é se as mulheres ainda precisam de fazer mais do que os homens para alcançar os mesmos lugares na sociedade e no mercado de trabalho. Estudos recentes indicam que, apesar de avanços importantes, muitas mulheres enfrentam obstáculos estruturais que exigem um esforço adicional para atingir níveis semelhantes de reconhecimento profissional e social.

Historicamente, as desigualdades de género estão profundamente enraizadas em estruturas culturais, sociais e económicas. Durante grande parte da história moderna, as mulheres tiveram acesso limitado à educação formal, à participação política e ao mercado de trabalho. Estas limitações contribuíram para a construção de sistemas sociais e económicos predominantemente masculinos. Segundo Goldin (2025), as desigualdades de género no mercado de trabalho contemporâneo resultam não apenas de diferenças de oportunidades passadas, mas também de normas sociais persistentes que continuam a influenciar a distribuição de papéis entre homens e mulheres.

Nas últimas décadas, a participação feminina no ensino superior e no mercado de trabalho aumentou significativamente em muitos países. Dados internacionais indicam que, em várias regiões do mundo, as mulheres apresentam atualmente níveis de educação iguais ou superiores aos dos homens. No entanto, este avanço educativo não se traduz necessariamente em igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Como demonstram Blau e Kahn (2026), embora as mulheres tenham aumentado a sua participação profissional, continuam a estar sub-representadas em cargos de liderança e em posições de tomada de decisão.

Uma das explicações mais frequentemente discutidas na literatura académica é o fenómeno conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*). Este conceito refere-se a barreiras invisíveis que dificultam a progressão profissional das mulheres para posições de liderança, mesmo quando possuem qualificações e competências equivalentes às dos homens. Segundo Eagly e Carli (2025), estas barreiras não são necessariamente formais ou explícitas, mas

manifestam-se através de práticas organizacionais, estereótipos culturais e redes profissionais historicamente dominadas por homens.

Outro fator relevante que contribui para as desigualdades de gênero no mercado de trabalho é a chamada “dupla jornada”. Mesmo quando participam ativamente no mercado de trabalho, muitas mulheres continuam a assumir uma parte significativa das responsabilidades domésticas e familiares. Esta distribuição desigual de tarefas pode limitar a disponibilidade de tempo e energia para o desenvolvimento profissional e para a progressão na carreira. Como destacam Bianchi e Milkie (2025), a persistência de desigualdades na divisão do trabalho doméstico continua a ser um dos principais fatores que influenciam as diferenças de carreira entre homens e mulheres.

Além das responsabilidades familiares, as percepções culturais sobre liderança e competência também desempenham um papel importante na reprodução de desigualdades de gênero. Durante décadas, características associadas à liderança, como assertividade, autoridade ou competitividade, foram frequentemente associadas a perfis masculinos. Como resultado, mulheres em posições de liderança podem enfrentar avaliações mais exigentes ou expectativas diferentes das aplicadas aos homens. De acordo com Eagly e Heilman (2026), estas percepções podem influenciar decisões de contratação, promoção e avaliação de desempenho em organizações públicas e privadas.

Apesar destes desafios, a presença feminina em áreas tradicionalmente dominadas por homens tem vindo a crescer de forma significativa. Nos últimos anos, tem-se observado um aumento da participação de mulheres em áreas como ciência, tecnologia, engenharia, política e gestão empresarial. Este avanço demonstra não apenas a capacidade das mulheres de superar barreiras estruturais, mas também o reconhecimento crescente da importância da diversidade para o desempenho das organizações.

Diversos estudos demonstram que organizações com maior diversidade de gênero em cargos de liderança tendem a apresentar melhores resultados em termos de inovação, criatividade e tomada de decisão. Segundo Noland, Moran e Kotschwar (2025), empresas com maior representação feminina em posições de gestão apresentam frequentemente níveis mais elevados de desempenho financeiro e de sustentabilidade organizacional. Estes resultados sugerem que a promoção da igualdade de gênero não constitui apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia importante para o desenvolvimento económico e

organizacional.

O empreendedorismo feminino constitui outro exemplo de transformação social relevante. Em diferentes regiões do mundo, o número de mulheres que criam empresas ou lideram projetos inovadores tem vindo a aumentar significativamente. Segundo Brush e Cooper (2026), o crescimento do empreendedorismo feminino demonstra a capacidade das mulheres de criar valor económico e social, contribuindo para a diversificação das economias e para a promoção de modelos de negócio mais inclusivos.

No entanto, apesar destes avanços, as desigualdades de género continuam a manifestar-se de forma desigual em diferentes regiões do mundo. Em algumas sociedades, as mulheres ainda enfrentam limitações significativas no acesso à educação, à participação política e ao mercado de trabalho. Segundo o relatório global sobre igualdade de género do World Economic Forum (2025), embora tenham sido alcançados progressos importantes, a igualdade plena entre homens e mulheres ainda está longe de ser atingida em muitas áreas.

Neste contexto, o Dia Internacional da Mulher assume uma importância particular como momento de reflexão sobre o caminho percorrido e sobre os desafios que ainda permanecem. Mais do que uma simples celebração, esta data representa um convite à análise crítica das estruturas sociais que continuam a reproduzir desigualdades de género.

Em conclusão, a questão de saber se as mulheres têm de fazer mais do que os homens para alcançar as mesmas posições continua a ser relevante no debate contemporâneo. Embora tenham ocorrido avanços significativos na igualdade de género, diversos estudos demonstram que muitas mulheres ainda enfrentam obstáculos estruturais que exigem níveis adicionais de resiliência, competência e persistência. A construção de sociedades mais justas e inclusivas exige não apenas o reconhecimento destas desigualdades, mas também a implementação de políticas públicas, mudanças culturais e práticas organizacionais que promovam efetivamente a igualdade de oportunidades. O objetivo final não deve ser que as mulheres tenham de fazer mais para alcançar os mesmos lugares, mas sim que homens e mulheres possam desenvolver o seu talento em condições de verdadeira igualdade.

#### Referências Bibliográficas

Bianchi, S., & Milkie, M. (2025). Work, family, and gender inequalities in contemporary societies. *Annual Review of Sociology*, 51, 45–62.

Blau, F., & Kahn, L. (2026). Gender differences in labor market outcomes: New evidence and explanations. *Journal of Economic Perspectives*, 40(1), 75–98.

Brush, C., & Cooper, S. (2026). Female entrepreneurship and economic development: Global perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 50(2), 421–438.

Eagly, A., & Carli, L. (2025). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 103(3), 62–71.

Eagly, A., & Heilman, M. (2026). Gender stereotypes and leadership evaluation. *Leadership Quarterly*, 37(1), 101657.

Goldin, C. (2025). Career dynamics and gender equality in the twenty-first century. *American Economic Review*, 115(2), 356–390.

Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2025). Gender diversity and corporate performance: Evidence from global firms. *Peterson Institute for International Economics Working Paper*.

World Economic Forum. (2025). *Global gender gap report 2025*. Geneva: World Economic Forum.