

## **Mercado de Trabalho e Menopausa nas Redes Sociais: uma análise exploratória**

**Francielli Moro<sup>1</sup>, Jessica Regina dos Santos<sup>2</sup>, Rita Louro Barbosa<sup>3</sup>, Raquel de Barros Pinto Miguel<sup>3</sup>, Luciana B. Frigo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) Porto Alegre – RS – Brazil

<sup>2</sup> Departamento de Engenharia do Conhecimento - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) Florianópolis - SC- Brasil

<sup>3</sup> Departamento de Psicologia - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) Florianópolis - SC- Brasil

franfm.moro@gmail.com, jessicars241@gmail.com,  
ritalourob@gmail.com, raquelbarrospm@gmail.com, luciana.frigo@ufsc.br

**Abstract.** *This paper investigates social media profiles that disseminate information to women experiencing menopausal symptoms and the potential impacts on their careers. A mapping of profiles across LinkedIn and Instagram was conducted. The study aims to understand the discussions surrounding the topic, the regions in which they occur, and the individuals or groups leading them, distinguishing between personal and professional profiles. A descriptive analysis of the identified profiles was performed, and the results reveal a scarcity of discussions about menopause and careers in the Technology field. The findings also highlight the need for corporate and public policies that support the retention of these women in the labor market.*

**Resumo.** *Este artigo investiga perfis em redes sociais na disseminação de informações para mulheres que enfrentam sintomas da menopausa e os possíveis impactos em suas carreiras. Foi realizado um mapeamento de perfis nas redes sociais LinkedIn e Instagram. O objetivo é compreender quais são as discussões em torno do tema, em quais regiões ocorrem e quem as conduz, diferenciando entre perfis pessoais e profissionais. Foi realizada uma análise descritiva dos perfis encontrados e os resultados evidenciam a escassez de debates sobre menopausa em carreiras na área de tecnologia e ressaltam a necessidade de políticas empresariais e públicas que incentivem a permanência dessas mulheres no mercado de trabalho.*

### **1. Introdução**

No mundo do trabalho, o Brasil apresenta um dos piores cenários no que tange à liderança feminina tanto no setor público – como, por exemplo, diretorias de órgãos governamentais –, quanto no setor privado – como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas. Segundo o IBGE (2024), as mulheres ocupavam 39,3% dos cargos gerenciais no Brasil em 2022, enquanto os homens representavam 60,7%, evidenciando a persistência da desigualdade de gênero em posições de liderança.

A essa disparidade pode ser atribuída uma série de fatores, entre eles, está a forma como são construídas socialmente as maneiras de ser homem e mulher (Louzada et al., 2019). Estas acabam desenhando o cenário apresentado: cabem às mulheres atividades relacionadas ao cuidado e ao âmbito privado, enquanto aos homens são

reservados o espaço público e atividades tidas como de maior prestígio em nossa sociedade. Para melhor compreender essa situação, cabe destacar que, de acordo com a socióloga feminista Saffioti (1994), gênero é uma construção social, tecido em meio a relações sociais e transformações históricas, permeado por relações de poder. Tal visão ajuda na compreensão de que, ao longo da história, determinados papéis foram destinados às mulheres – e aos homens – não por uma questão inata e apenas biológica, mas sim de acordo com determinadas normas sociais e jogos de poder. E estes papéis, em vários momentos, acabam por excluir e/ou invisibilizar mulheres de espaços que, socialmente, lhes são negados. É importante destacar que, dependendo dos marcadores que atravessarem essa mulher (como: raça, classe, deficiência), a vivência de exclusão pode ser ainda mais devastadora.

Nessa direção, cabe lembrar que, historicamente, justificativas pautadas no biológico têm sido utilizadas nesse processo de segregação das mulheres: possível gravidez, filhos pequenos, oscilações causadas pelo ciclo menstrual, e, por fim, as alterações que vêm com o fim de seu período reprodutivo: a menopausa.

A menopausa é a ausência de menstruação por doze meses consecutivos, marcando o fim da atividade reprodutiva das mulheres, ocorrendo entre os 45 e 55 anos. Porém, os sintomas e mudanças relacionados a esse momento, iniciam-se em torno de dez anos antes da última menstruação, sendo esse período conhecido como climatério ou perimenopausa. A literatura científica identifica que mais de 30 sintomas estão associados ao climatério e à menopausa, incluindo ondas de calor, sudorese noturna, fadiga, falta de confiança e dificuldade de concentração Brewis (2022). Esses sintomas impactam significativamente a vida das mulheres, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

O impacto da menopausa na carreira de mulheres ainda é um tema pouco abordado no ambiente profissional e acadêmico. Essa discussão torna-se ainda mais rara em áreas com baixa participação feminina, como tecnologia e ciências exatas. De acordo com dados apresentados pela revista Forbes (Almeida, 2024), um estudo realizado no Reino Unido revelou que 1 em cada 10 mulheres deixa o trabalho devido aos sintomas da menopausa. No Brasil, uma pesquisa conduzida pela Plena Pausa (2024), fintech focada no tema, entrevistou mais de 17 mil mulheres com idade média de 47 anos entre agosto de 2021 e junho de 2024. O estudo evidenciou que 44% das mulheres na menopausa se sentem menos produtivas no trabalho.

Nem todas as mulheres passam por esse período com sintomas. Em 2023, a consultoria Korn Ferry, em parceria com a empresa de saúde Vira Health, realizou uma pesquisa global com mais de 8 mil mulheres sobre a perimenopausa e menopausa e os impactos no ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que quase metade (47%) das participantes enfrentou sintomas que afetaram seu desempenho profissional, e 40% delas relataram ter seis ou mais sintomas diferentes (Filippe, 2024). No ambiente profissional a compreensão e colaboração dos colegas é de fundamental importância, pois nessa faixa etária a mulher, em geral, se encontra em crescimento no mercado de trabalho, ou seja, a discussão sobre o tema, deve não ser restrita ao setor médico, pois os impactos vão muito além da vida pessoal.

Assim como a respeito de diferentes outros temas, mais uma vez as redes sociais têm se mostrado como um espaço valioso para discussão e disseminação de temas como esse, além de possuírem alcance significativo. A interação dos usuários com postagens

nas redes, fornece uma visão valiosa do comportamento e da visão do público-alvo (Nunes et al, 2024). Dada a necessidade de discussão do tema e o impacto das redes sociais na sociedade hoje, o objetivo do presente artigo é realizar um mapeamento de perfis brasileiros em redes sociais (Instagram, LinkedIn) que discutem menopausa no mercado de trabalho, a seguinte pergunta de pesquisa busca ser respondida:

P1: Quais tipos de perfis e áreas de atuação mais abordam o tema menopausa e carreira nas redes sociais?

O artigo está organizado da seguinte maneira após essa introdução: no segundo tópico, são apresentadas pesquisas realizadas sobre a temática e encontradas em bases de dados. No terceiro, é descrita a metodologia utilizada para mapear os perfis nas redes sociais. No quarto, são apresentados os resultados e as discussões sobre os achados. Por último, são expostas as discussões finais e a conclusão do artigo.

## 2. Trabalhos Relacionados

Uma busca exploratória foi conduzida em bases como Google Scholar, SciELO e Scopus, considerando os últimos cinco anos, para identificar estudos relacionados à carreira, menopausa e redes sociais. Dos artigos encontrados, quatro deles apresentavam foco na trajetória profissional. No entanto, não foram identificados estudos que abordassem o papel das redes sociais, nem aqueles que tratassem especificamente de carreiras em tecnologia no contexto brasileiro.

O estudo de Van der Heijden, Pak e Santana (2021) analisa a menopausa no ambiente de trabalho por meio de uma revisão sistemática da literatura, examinando 185 artigos de 1992 a 2020. Os resultados indicam uma escassez de estudos sobre a relação entre menopausa e carreira, especialmente no impacto na sustentabilidade profissional das mulheres. A maioria das pesquisas concentra-se na percepção pessoal dos sintomas ou em aspectos biomédicos.

A pesquisa de O’neill, Jones e Reid (2023) analisou a prevalência de sintomas da menopausa em 407 funcionárias da área da saúde na Irlanda, avaliando seu impacto no trabalho, na frequência e no desenvolvimento da carreira, além das percepções sobre estratégias de apoio no ambiente profissional. A maioria das participantes tinha entre 45 e 65 anos. Os sintomas que mais afetaram as funcionárias em mais de 50% do tempo no trabalho foram a fadiga (54%), a dificuldade para dormir (47%), a baixa concentração (44%) e a memória fraca (40%). Entre as respondentes, 65% relataram impacto no trabalho, 35% acreditam que a menopausa influencia suas decisões de carreira e 18% tiraram licença médica. Sobre suporte no ambiente de trabalho, 29% destacaram a conscientização do gerente como a medida mais importante, empatada com horários flexíveis (29%).

A pesquisa de Vincent et al (2024), conduziu entrevistas qualitativas, entre 2017 e 2019, com 30 mulheres na Austrália que já haviam sentido sintomas da menopausa ou insuficiência ovariana. O objetivo era explorar como esses sintomas impactaram suas vidas, inclusive no âmbito profissional. A média de idade das entrevistadas era de 44 anos. Os sintomas mais mencionados como prejudiciais ao trabalho foram ondas de calor, dificuldades de memória e concentração, fadiga causada por sono interrompido e

mudanças de humor. Mulheres em funções de atendimento ao cliente ou que exigiam esforço físico relataram maior preocupação com as ondas de calor. Já as “trabalhadoras do conhecimento” (ex.: pesquisadoras e analistas) demonstraram mais preocupação com impactos cognitivos, emocionais e na percepção de sua competência. Das 30 entrevistadas, 19 mantiveram o mesmo emprego ou um similar, geralmente em funções autônomas, no setor público ou sem fins lucrativos, ou onde havia políticas de trabalho flexível.

Em âmbito nacional, poucas pesquisas sobre o tema foram encontradas. O artigo de Brewis (2022) discute a menopausa na carreira no Brasil, destacando a necessidade de estudos mais aprofundados por pesquisadores de Gestão e de Estudos Organizacionais. Lista-se a necessidade de pesquisas relacionadas aos seguintes contextos: a) os sintomas que mulheres brasileiras assinalaram como mais prejudiciais no trabalho e se há aspectos específicos nos espaços laborais que tornam o gerenciamento desse sintomas mais complexos; b) as experiências das mulheres em menopausa de acordo com a sua ocupação, localização geográfica, idade, níveis de autonomia no trabalho, etnia, entre outros; c) as experiências de mulheres sobre compartilhar qualquer problema relacionado à menopausa no trabalho; d) a mudança de vida das profissionais por causa da menopausa; e) o tipo de suporte que pode ser dado para amenizar os desafios da menopausa; f) as estratégias de enfrentamento. Além disso, destaca-se que as mulheres brasileiras enfrentam desafios no mercado de trabalho, muitas vezes em empregos de baixo status e mal remunerados, especialmente no setor informal.

Diante da escassez de estudos acadêmicos sobre o tema no contexto brasileiro, o mapeamento em redes sociais torna-se relevante, uma vez que muitas iniciativas e projetos relacionados à menopausa e carreira estão presentes e ativos nessas plataformas, mas ainda não se encontram descritos na literatura científica. Situação semelhante também foi observada em outras temáticas emergentes, conforme discutido por Frigo et al. (2024).

### 3. Metodologia de pesquisa nas redes sociais

Para mapear os perfis em redes sociais que publicam conteúdo sobre o tema, foram seguidos alguns passos, e as informações coletadas pelas pesquisadoras foram organizadas em uma planilha estruturada. A coleta de dados foi realizada entre os dias 17 de março de 2025 e 22 de março de 2025.

A coleta de dados foi realizada por duas estudantes do curso de Ciência da Computação. Os seguintes passos foram realizados para a coleta de dados:

- 1. Seleção das redes sociais:** Foram escolhidas as redes Instagram, por sua ampla popularidade no Brasil, e o LinkedIn por ser uma rede voltada a profissionais, onde a questão do trabalho é central.
- 2. Definição dos dados coletados:** Foram estabelecidos os tipos de dados a serem coletados, conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1. Tipos de Dados**

<b>Tipo de dado</b>	<b>Perguntas a serem respondidas</b>
<b>Método usado</b>	Qual foi o método utilizado e quais palavras-chave foram empregadas na busca?
<b>Rede social</b>	Em qual rede social o perfil foi encontrado?
<b>Link do perfil</b>	Qual o link do perfil encontrado?
<b>Link da publicação</b>	Qual é o link da publicação sobre menopausa e carreira do perfil encontrado?
<b>Menopausa e Carreira</b>	O perfil aborda o tema? Sim ou Não.
<b>Tipo de conteúdo</b>	Que tipo de conteúdo sobre o tema o perfil publica? (Ex: Palestras, eventos, relato de experiência, conteúdo informativo ...)
<b>Tipo de perfil</b>	Qual é o tipo de perfil coletado? (Ex: empresa, projeto, pessoal)
<b>Área de atuação</b>	Qual é a área de atuação de quem está falando sobre o tema? (Ex: Médico, Desenvolvedor, Político, etc)
<b>Contribuição para a discussão</b>	De que forma o perfil contribui para a discussão? (ex: O perfil discute o impacto da menopausa na área de TI através de palestras anuais)
<b>Fala sobre carreiras de TI</b>	O perfil aborda carreiras em Tecnologia? Sim ou Não.
<b>Região do país</b>	Em qual região do país o perfil atua ou onde está localizado seu responsável? (Se não for possível identificar, registrar N/A)

- 3. Busca por palavras-chave:** Foi realizada uma busca nas redes sociais Instagram e LinkedIn com a combinação de palavras-chave “menopausa”, “carreira”, “tecnologia”, “trabalho”, “emprego”, “mercado de trabalho”, “TI”, resultando na identificação de 77 perfis. Para encontrar mais perfis, também foram utilizadas as mesmas palavras-chave no Google e foi verificado se existia um link direto para alguma publicação nessas redes sociais. Além disso, quando necessário, foi usada a técnica de bola de neve como procedimento de busca por mais perfis.
- 4. Análise e coleta de dados:** Após uma análise prévia dos perfis com o seguinte critério: ser um perfil brasileiro, com pelo menos uma publicação que contribui para a discussão sobre a temática. Assim, os dados coletados foram inseridos na planilha.

**5. Análise da planilha:** Com a planilha estruturada, os dados foram examinados para embasar a apresentação dos resultados neste artigo.

#### 4. Análise e resultados

A partir da aplicação dos métodos de busca, foram encontrados 77 perfis que abordam o tema menopausa e carreiras no Instagram e no LinkedIn. Desses, 36 perfis estavam no Instagram e 41 no LinkedIn. Dos 36 perfis no Instagram, 19 foram encontrados através de pesquisas no Google e 17 por pesquisas na ferramenta de busca da própria rede. No LinkedIn, dos 41 perfis, 3 foram encontrados por meio de pesquisas no Google, 21 pela ferramenta de busca da própria rede, sendo 17 deles usando a técnica Bola de Neve. No Instagram, a aplicação da técnica Bola de Neve não resultou em efeitos eficazes, pois não foram encontrados novos perfis. As técnicas utilizadas estão detalhadas no artigo de Nunes et al., 2024.

O gráfico da Figura 1, mostra a quantidade de perfis por região. A maioria está localizada na região Sudeste (59 perfis), seguida pela região Sul (7 perfis). 8 perfis não especificaram a quais regiões pertencem. As regiões Nordeste e Norte apresentaram menor incidência de perfis (2 e 1 perfil, respectivamente). Não foram encontrados perfis na região Centro-Oeste do país.

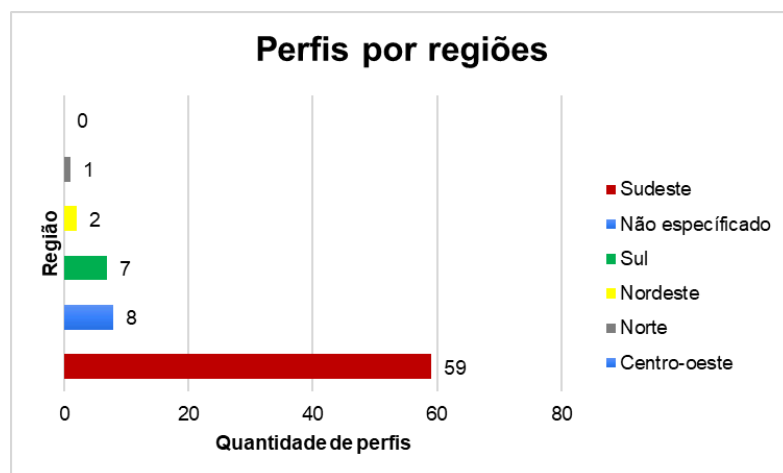
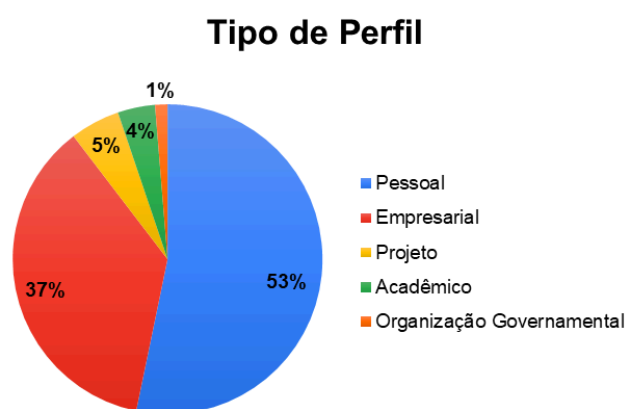


Figura 1. Regiões do país em que os perfis estão localizados

Além disso, dos 77 perfis, 48 estão localizados no estado de São Paulo, o que corresponde a mais da metade dos perfis encontrados, evidenciando uma concentração maior de publicações neste estado. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2023, a região com o maior número de mulheres no mercado de trabalho é o Sudeste, e o estado de São Paulo lidera a presença feminina nesse contexto, com 10.953.039 mulheres empregadas (Governo Federal, 2024).

Dessa forma, a alta concentração de perfis relacionados ao tema em São Paulo, não é uma grande surpresa, pois o estado é um dos maiores polos econômicos do país. O que chama a atenção é a baixa quantidade de perfis encontrados no Norte e no Nordeste, o que indica que a discussão sobre menopausa e carreiras em redes sociais ainda é baixa nessas regiões e pode demorar para atingir o ambiente de trabalho.

Em relação aos tipos de perfis que discutem menopausa e carreira (Figura 2), 53% são perfis pessoais, enquanto 37% são perfis empresariais, 5% de projetos, 4% universitários e 1% de organizações governamentais. Esse dado demonstra que, apesar das redes sociais serem amplamente usadas como veículos de disseminação de informações, um número reduzido de empresas utiliza seus perfis para compartilhar conteúdos ou divulgar eventos sobre o tema. De acordo com (Brewis, 2022), faltam políticas para auxiliar as mulheres a enfrentar o período do climatério, um dado também apontado em outras pesquisas globais. De acordo com a revista Forbes (Pearson, 2024), 1 em cada 10 mulheres nos Estados Unidos deixa o emprego devido aos sintomas da menopausa. Por isso, grandes organizações estadunidenses estão criando espaços para garantir a discussão sobre o assunto no ambiente empresarial, além de implementar diversas políticas, como licenças para mulheres que enfrentam esses sintomas e outros benefícios. Políticas relacionadas à menopausa também estão sendo implementadas em países da Europa. No caso do Brasil, percebe-se um passo inicial a partir do levantamento dos perfis, fomentado principalmente por perfis pessoais.



**Figura 2. Tipos de perfis**

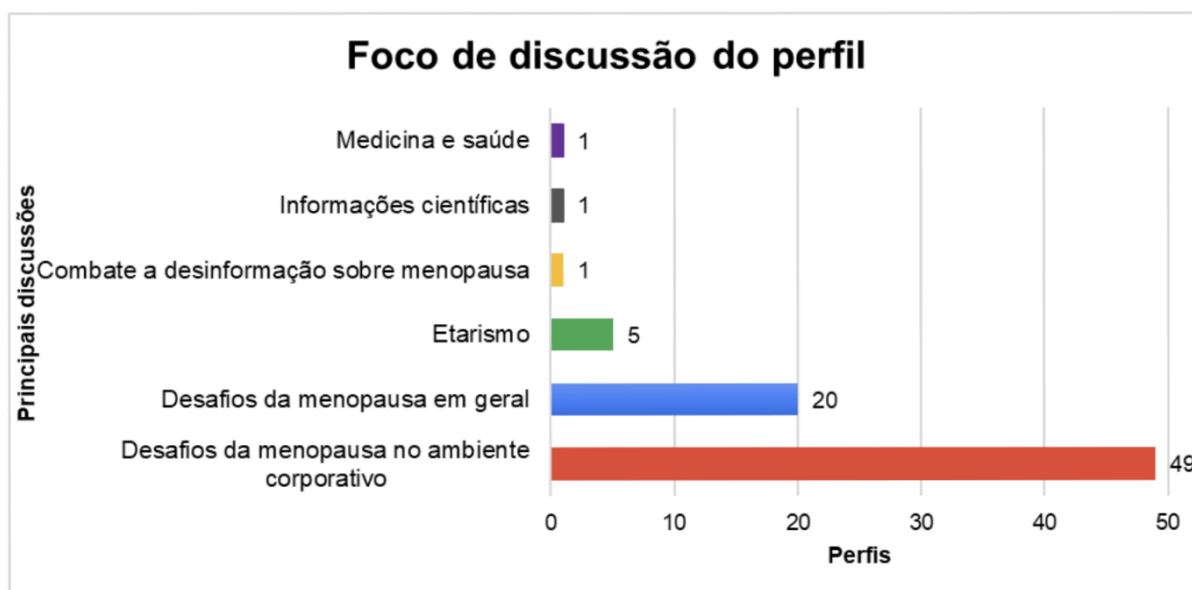
Em relação às discussões fomentadas por esses perfis a respeito do tema em suas postagens (Figura 3), a maioria deles (49 perfis) tem como foco discutir os desafios da menopausa no ambiente corporativo. Nesse caso, são exploradas questões como a falta de políticas nas empresas, discriminação etária e desvalorização profissional. Alguns apresentam relatos de mulheres que deixam reuniões por conta de sintomas da

menopausa ou de mulheres que consideram deixar sua carreira nessa fase e algumas que, inclusive, deixaram. Os motivos principais levantados para essa evasão são o constrangimento, a falta de acolhimento, os sintomas da menopausa que impactam o desempenho profissional. Outras postagens realizadas por alguns desses perfis discutem a falta de ações, como: licença para mulheres em menopausa, falta de treinamento dos líderes sobre o assunto, falta de benefícios específicos e de flexibilidade. Por fim, algumas publicações trazem dados e comentam sobre o movimento de apoio em empresas estrangeiras. Alguns perfis realizaram mais de uma postagem no Instagram, como é o caso do perfil Peripécias Menopáusicas (@[peripeciasmenopausicas](https://www.instagram.com/peripeciasmenopausicas)), que discorre sobre sintomas, políticas de apoio e relatos relacionados a esse contexto.

Além disso, 20 perfis discutem os desafios gerais da menopausa, focando em conscientizar mulheres sobre o tema, falando sobre os cuidados e demonstrando preocupações relacionadas à saúde e ao bem-estar. Alguns ainda fornecem dicas para uma vida com mais qualidade para mulheres de 40 anos.

Alguns perfis, fizeram postagens mais rasas sobre o carreira e menopausa, mas discutem outros aspectos: cinco perfis discorrem mais sobre etarismo, um combate à desinformação sobre menopausa e um está relacionado a medicina e saúde para mulheres.

Esses dados revelam uma diversidade clara de conteúdos explorados, sendo possível perceber a relevância das discussões realizadas.



**Figura 3. Discussão fomentada**

Quanto à discussão sobre os desafios da menopausa em carreiras de tecnologia, o número de perfis que discutem o tema é muito baixo. Apenas 9 perfis falam sobre menopausa em carreiras de TIC. Esse número chama a atenção, uma vez que, segundo o levantamento feito pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (Brasscom), 39% das profissionais em Tecnologia são mulheres. O mesmo levantamento apontou um crescimento anual de mulheres na área de 7,7%, de 2020 a 2023 (Brasscom, 2024). Esses dados mostram a

necessidade de pensar cada vez mais em políticas que garantam a permanência dessas mulheres no mercado.

No gráfico da Figura 4, é possível ter um panorama geral das áreas de atuação dos perfis que falam sobre o tema: 33 são da área de Saúde e Bem-estar; 9 de tecnologia; 7 da área de Comércio; 6 de Economia; 5 de Jornalismo; 4 de Empreendedorismo, 3 de Marketing, 2 de Educação e 2 de Recursos Humanos. Outros 6 perfis são categorizados como sendo de outras áreas. Nesse caso, assim como a realidade da revisão sistemática de Van der Heijden, Pak e Santana (2021), os perfis encontrados também eram voltados, em sua maioria, para a área da saúde e da biologia e acabavam sendo maioria no fomento da discussão, focando principalmente nos sintomas e em como eles podem prejudicar ou reduzir a produtividade de mulheres no trabalho.

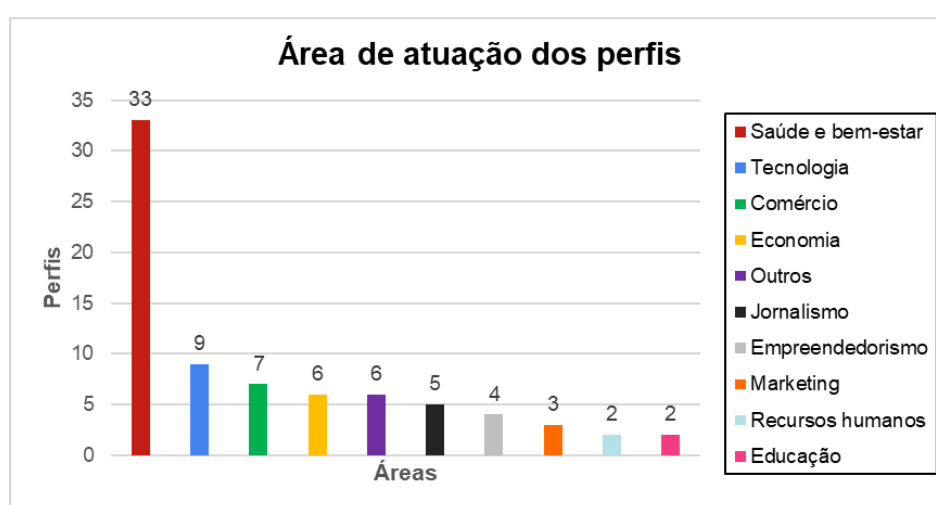


Figura 4. Área de atuação dos perfis

Dos perfis que discutem sobre menopausa e carreira em áreas de tecnologia, notou-se uma predominância de publicações no LinkedIn, abordando aspectos diversos e, geralmente, mais de um tema em cada postagem. As discussões giravam em torno dos seguintes temas: 9 compartilham dados e informações de fontes externas; 7 apresentam produtos tecnológicos ou empresas que desenvolvem produtos para menopausa; 6 trazem conteúdo informativo sobre o tema; 4 discutem a necessidade de criar políticas empresariais para mulheres em menopausa; e 2 trazem relatos de experiências pessoais. Percebe-se que as discussões não são tão diferentes do panorama geral, com exceção do que tange aos produtos tecnológicos apresentados para minimizar sintomas. Dentro deste tema, o produto mais citado foi um ar-condicionado que muda o clima do ambiente ao identificar ondas de calor, provenientes de mulheres em menopausa. Em todos os perfis que discutiram sobre a necessidade de criar políticas para mulheres com menopausa, quatro aspectos foram considerados essenciais para a implementação: flexibilidade da jornada de trabalho; educação e treinamento sobre o tema para gestores; adoção de benefícios corporativos voltados à saúde e bem-estar; ajustes no ambiente de trabalho, como a adaptação da temperatura.

## **6. Considerações Finais**

Muitas mulheres enfrentam a menopausa sem reconhecer seus sintomas e o impacto que eles podem ter em sua trajetória profissional. Sintomas como insônia, calores excessivos, fadiga e dificuldade de concentração são frequentemente relatados por mulheres acima de 44 anos que seguem ativas no mercado de trabalho, mas muitas vezes não são associados à menopausa. Além disso, empresas e gestores, em geral, não estão preparados para compreender como esses sintomas podem afetar a produtividade e o bem-estar dessas mulheres. Tal fato evidencia a necessidade de uma discussão social mais aprofundada acerca da resistência dos espaços corporativos em reconhecer e enfrentar questões relacionadas à saúde das trabalhadoras mulheres e às repercussões produzidas pelas desigualdades de gênero nesses contextos. Muitas instituições ainda tratam tais demandas como questões individuais, desconsiderando suas dimensões estruturais, sociais e políticas. Conforme aponta Saffioti (1994), as relações de gênero estão profundamente articuladas às estruturas de poder e exploração presentes na sociedade patriarcal e capitalista, afetando diretamente as experiências das mulheres no mundo do trabalho.

As redes sociais podem desempenhar um papel fundamental na disseminação de informações, ajudando tanto as mulheres quanto as organizações a entenderem a necessidade de discutir o tema no ambiente profissional. Nesse contexto, esse artigo mapeou 77 perfis em duas redes sociais, Instagram e LinkedIn, que abordam menopausa e carreira de trabalho para compreender quais aspectos estão sendo discutidos e por quem. Uma das limitações desta pesquisa é o curto período de coleta das informações, que pode trazer alguns vieses para a coleta dos dados, refletindo nas reflexões realizadas. Por outro lado, as pesquisas realizadas em redes sociais apresentam um forte caráter de fluidez, inerente à própria rede social. Observou-se que, apesar da escassez de material bibliográfico sobre o assunto no Brasil, alguns perfis compartilham informações valiosas. A maioria desses perfis tem caráter pessoal, o que acende um alerta para a necessidade de maior engajamento das empresas na discussão. Outro ponto preocupante é a baixa presença de perfis que abordam o tema em regiões como o Norte e o Nordeste do país, e nenhuma presença no Centro-Oeste, indicando um atraso na disseminação do debate em comparação com estados do Sudeste, principalmente.

Ademais, a maioria dos perfis analisados tem foco na área da saúde, enquanto poucos tratam da menopausa em carreiras de tecnologia, um cenário preocupante. Atualmente, há uma ampla discussão sobre políticas para a permanência de mulheres na tecnologia, mas quando se trata do impacto da menopausa, essa discussão é significativamente menor. Os perfis identificados fomentam o debate, especialmente ao compartilhar dados importantes, apresentar soluções tecnológicas voltadas para essas mulheres e analisar o impacto da menopausa nessas carreiras. Com o aumento da presença de mulheres no setor, torna-se ainda mais importante garantir políticas de apoio, como flexibilidade na jornada de trabalho, ambientes adaptados em questão de temperatura, benefícios voltados ao bem-estar e, principalmente, treinamento de pessoas gestoras e colaboradoras dentro de organizações. Afinal, os avanços históricos relacionados aos direitos das mulheres foram resultado de disputas de poder, reivindicações coletivas e décadas de luta dos movimentos feministas. Assim, pensar a

saúde das mulheres no contexto laboral implica reconhecer essas tensões históricas e a necessidade contínua de enfrentamento político e social.

## Agradecimentos

Esta pesquisa foi financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq); pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI); e pelo Ministério da Mulher (MM) - projeto RENACEE (número do processo 440502/2024-1)

## Referências

- ASSOCIAÇÃO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E DE TECNOLOGIAS DIGITAIS (BRASSCOM). (2024) “Diversidade de gênero no setor de TIC em 2023”, São Paulo, Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/diversidade-de-genero-no-setor-tic-em-2023/>. Acesso em: mar. 2025.
- Almeida, F. (2024) “20% das mulheres consideram sair ou saem do emprego por menopausa”, Revista Forbes, 1 fev. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/02/para-apoiar-liderancas-femininas-empresas-cuidam-da-menopausa/>. Acesso em: mar. 2025.
- Brewis, J. (2022) “Menopausa no espaço de trabalho brasileiro: agenda de pesquisa para estudiosos de gestão e estudos organizacionais”, RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 62, n. 4. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220408x>. Acesso em: mar. 2025.
- Fillipe, M. (2024) “Sintomas da menopausa afetam o trabalho das mulheres e apoio na empresa é fundamental, diz Korn Ferry”, Revista Exame, 26 fev. Disponível em: <https://exame.com/esg/sintomas-da-menopausa-afetam-trabalho-das-mulheres-e-apoi-o-na-empresa-e-fundamental-diz-korn-ferry/>. Acesso em: mar. 2025.
- Frigo, L. B., dos Santos, A. F., Rodriguez-Rodriguez, N., de Barros Pinto Miguel, R., Bim, S. A., Maciel, C., and Guzman, I. R. (2024) “Mapping Women STEM Initiatives in Latin American Countries: Bolivia, Brazil and Peru”, Lecture Notes in Networks and Systems, p. 401-409. Disponível em: [https://doi.org/10.1007/978-3-031-54256-5\\_38](https://doi.org/10.1007/978-3-031-54256-5_38). Acesso em: mar. 2025.
- GOVERNO FEDERAL. (2024) “Mulheres no mercado de trabalho: uma evolução constante rumo à igualdade”, 28 mar. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>. Acesso em: mar. 2025.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2024) “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, Rio de Janeiro.
- Louzada, N. C., Santana, T. S., Assis, I. T. B., Braga, R. B. and Braga, A. H. (2019) “Agindo sobre a diferença: atividades de empoderamento feminino em prol da

- permanência de mulheres em cursos de Tecnologia da Informação”, In: Anais do XIII Women in Information Technology (WIT), p. 69-78.
- Nunes, A. C., Moro, F. F., Frigo, L. B., Miguel, R. B. and Bim, S. A. (s.d.) “Mapeamento de iniciativas brasileiras em STEM no Instagram: uma discussão metodológica”, Disponível em: <https://ceur-ws.org/Vol-3872/>. Acesso em: mar. 2025.
- O’Neill, M. T., Jones, V. and Reid, A. (2023) “Impact of menopause symptoms on work and careers: a cross-sectional study”, *Occupational Medicine*, v. 73, p. 332-338. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad078>. Acesso em: mar. 2025.
- Pearson, E. (2024) “Menopausa e carreira: como as mudanças hormonais afetam as mulheres no trabalho”, *Revista Forbes*, 15 fev. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/02/menopausa-e-carreira-como-as-mudancas-hormonais-afetam-as-mulheres-no-trabalho/>. Acesso em: mar. 2025.
- PLENA PAUSA. (2024) “Menopausa no trabalho: 44% das brasileiras se sentem menos produtivas”, 4 set. Disponível em: <https://plenapausa.com.br/menopausa-no-trabalho-44-brasileiras/>. Acesso em: mar. 2025.
- Saffioti, H. I. B. (1994) “Posfácio: conceituando gênero”, In: Saffioti, H. I. B. and Moñoz-Vargas, M. (orgs.) *Mulher brasileira é assim*, Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Pak, K. and Santana, M. (2021) “Menopause and sustainable career outcomes: a science mapping approach”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 18. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph182312559>. Acesso em: mar. 2025.
- Vincent, A. J., Johnston-Ataata, K., Flore, J., Kokanovic, R., Hickey, M., Boyle, J. A., and Teede, H. J. (2024). “A qualitative study of work and early menopause: ‘on-the-job’ experiences and career trajectories”, *Maturitas*, v. 182. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.107920>. Acesso em: mar. 2025.