

## **CARREIRA FEMININA E O TETO DE VIDRO: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA EM DIFERENTES SETORES**

**Louise de Lira Roedel Botelho<sup>1</sup>**

**Paola Vogt<sup>2</sup>**

**Carolina Back Olegário<sup>3</sup>**

**Luciana Scherer<sup>4</sup>**

**Graciele Machado Eberhardt<sup>5</sup>**

### **RESUMO**

Atualmente, a mulher vem sendo reconhecida por ocupar o seu espaço na sociedade, buscando sua ascensão profissional, deixando de ser vista apenas como uma dona de casa. Assim, para muitas mulheres ascender na carreira, implica na superação de barreiras, as quais elas têm de enfrentar diariamente em suas jornadas profissionais. Dentre estas barreiras está o chamado “Teto de Vidro”, termo em inglês “*Glass Ceiling*”, o qual foi introduzido nos Estados Unidos em 1986, progredindo para uma teoria que versa sobre a carreira feminina, representando a presença de obstáculos existentes nas organizações, os quais afetam a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais altos no ambiente organizacional. Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar a carreira feminina por meio da Teoria do Teto de Vidro. Para a concretização deste, utilizou-se análises bibliográficas que verificam a ocorrência desse fenômeno em carreiras femininas. No primeiro momento identificou-se o caminho da mulher ao longo dos tempos para as organizações. Posteriormente, verificou-se a trajetória das mulheres nas organizações, surgindo a necessidade de estudos que buscassem compreender a pouca representatividade das mulheres dentro das empresas. Em seguida, analisou-se a carreira feminina e por fim, o teto de vidro, fenômeno que se manifesta nas trajetórias ascensionais das mulheres. Os resultados apontaram que mesmo com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho ainda há uma grande discrepância em questões de salários, cargos de destaque, promoções e o tratamento que estas recebem comparado aos homens na sociedade em geral. Contudo, a relevância deste estudo consiste em identificar a importância da carreira feminina e a presença do Teto de Vidro nas organizações, mostrando a força da mulher e o que ela representa dentro da empresa.

**Palavras-chave:** Teto de Vidro. Carreira Feminina. Análises bibliográficas. Mulher. Empresa.

---

<sup>1</sup> Pós doutora em Engenharia e Gestão do conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina, docente adjunta II pela UFFS e docente do mestrado Desenvolvimento e Políticas Públicas da UFFS, campus Cerro Largo-RS. E-mail: louisebotelho@gmail.com

<sup>2</sup> Acadêmica de Administração (UFFS), campus Cerro Largo-RS. E-mail: vogtpaola00@gmail.com

<sup>3</sup> Acadêmica de Administração (UFFS), campus Cerro Largo-RS. E-mail: carolina.itcees@gmail.com

<sup>4</sup> Doutoranda em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ) e docente da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), campus Cerro Largo-RS. E-mail: lucianascherer@yahoo.com.br

<sup>5</sup> Acadêmica de Administração (UFFS), campus Cerro Largo-RS. E-mail: gracimachado99@gmail.com

## **1 INTRODUÇÃO**

Há algumas décadas a mulher era vista somente pelo papel que desempenhava como dona de casa, no entanto, ela vem rompendo barreiras de preconceito e buscando sua ascensão profissional nas organizações contemporâneas, ocupando espaços que, tradicionalmente, eram ocupados apenas por homens.

Em relação ao gênero, há muita disparidade entre ambos, no tocante a salários, promoções, posições de destaque, se comparado aos homens, são em sua maioria inferiores. Mesmo que houve um crescimento de mulheres adentrando no mercado de trabalho, ainda é visível a discriminação que elas sofrem e acabam por não ocupar cargos de níveis mais elevados. Sendo que, isso pode ser caracterizado como um fenômeno advindo de barreiras transparentes que de certa forma acabam influenciando essas oportunidades de mercado, assim como o sucesso profissional destas mulheres, este fenômeno é denominado teto de vidro (MIRANDA, 2006).

Dessa forma, segundo Baylão e Schettino (2014), no século XXI os métodos habituais de sustento da família, realização pessoal e profissional passaram a sentir transformações diárias, onde as famílias viram a necessidade de aumentar a renda familiar e isso resultou na entrada do homem e da mulher no mercado de trabalho. Em vista desse cenário as mulheres passaram a necessitar, de certa forma, da aprovação da sociedade.

Com isso, este estudo abordou a participação de mulheres policiais militares, mulheres em cargos de executivas tais como, de presidentes, vice-presidentes, diretoras e gerentes, logo abaixo dos diretores no Brasil e mulheres cientistas, a fim de analisar a carreira destas por meio da Teoria do Teto de Vidro. Para a concretização do objetivo, utilizou-se como metodologia a abordagem qualitativa através do levantamento bibliográfico (GIL, 2007), com dados secundários de artigos e periódicos que apontam a ocorrência desse fenômeno em carreiras femininas.

A estrutura do artigo divide-se da seguinte forma: além da introdução e das considerações finais, apresentam-se as revisões bibliográficas e então, a contextualização do tema carreira feminina e o teto de vidro.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

Buscando proporcionar um melhor entendimento sobre o assunto abordado, o estudo retrata temas como: o caminho feminino para as organizações, mulheres nas organizações, carreira feminina e o teto de vidro.

### **2.1 O caminho feminino para as organizações**

Atualmente, a mulher vem sendo reconhecida por ocupar o seu espaço na sociedade, buscando sua ascensão profissional, deixando de ser vista apenas como uma dona de casa.

Porém, historicamente a mulher era submissa ao homem (MENDA, 2004). Já que no patriarcalismo, ler e escrever era permitido apenas aos homens, exceto as poucas mulheres que vinham de uma família não tão rígida. Assim, desde a Idade Média cabia somente ao homem a responsabilidade de produção e sustento fora do ambiente do lar (FLETCHER, 2006).

Botelho (2008) salienta que nesta época os valores éticos eram baseados no cristianismo, onde os homens possuíam poder sobre os destinos femininos. Da mesma forma, acontecia com as mulheres que eram tratadas como moedas de troca pelos seus pais, que tinham o poder de escolha sobre os futuros maridos de suas filhas (PERROT, 1992; MURARO, 1994).

Ainda, o fato de a mulher cuidar do lar, foi útil ao capitalismo, pois isso reduzia os custos de reprodução do trabalho, o que implicava em uma remuneração não tão elevada para os homens pelo fato destes não precisar pagar pelos serviços domésticos que eram prestados pelas mulheres (MADERS; ANGELIN, 2010). Em vista disso, as mulheres acabavam dependentes do companheiro por não receberem nada em troca.

No século XVIII, surgem inovações técnicas para a produção, tais como as máquinas a vapor dando início a chamada Revolução Industrial, onde a mulher passa a fazer parte do cenário fabril (SOUZA, 2000), mesmo que ainda houvesse uma visível discriminação quanto a sua presença na força laboral.

Esse movimento aconteceu a partir do momento em que o salário dos homens, que eram considerados chefes de família, foram fortemente achatados e não garantiam mais o sustento da família. No entanto, as mulheres só eram aceitas como trabalhadoras em atividades cuja remuneração era inferior aos trabalhadores do sexo masculino. A partir disso, a vida das mulheres passou a ter uma jornada dupla de trabalho.

Com o início da I e da II Guerra Mundial, as mulheres começaram a fazer parte do mercado de trabalho, pois passaram a assumir o lugar de seus maridos. Ao final das grandes guerras algumas mulheres permaneceram nos cargos de seus maridos, pois estes voltaram impossibilitados de exercê-los. No entanto, aqueles que voltaram para seus devidos postos fizeram com que suas mulheres também voltassem para seus afazeres normais, mas aquilo já não era mais satisfatório para elas, pois estas não aceitavam mais serem submissas e trabalhar apenas como donas de casa (PROBST, 2003).

Assim, as mulheres passaram a se inserir no mercado de trabalho, o que resultou em transformações em suas relações sociais (TELES, 1999), além de que, o fator trabalho proporcionou libertação às mulheres lhes garantindo mais consciência em seu papel na sociedade (BIASOLI-ALVES, 2000).

## **2.2 Mulheres nas organizações**

No século XIX com a consolidação de um sistema econômico capitalista a presença das mulheres nas organizações aumentou, e com isso muitas mudanças aconteceram quanto

ao papel que esta desempenha na sociedade, que “deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar o comandante dela, em algumas situações” (PROBST, 2003, p. 6).

Nessa época, houve um grande crescimento da maquinaria e um alto desenvolvimento das tecnologias, o que conseqüentemente fez grande parte da mão de obra feminina ser direcionada para as fábricas com uma carga horária de aproximadamente 18 horas diárias e um salário inferior ao dos homens (KÜHNER, 1977).

Conforme Probst (2003) a mulher tem sua história no mercado de trabalho influenciada em dois âmbitos: a diminuição de fecundidade e o aumento de mulheres instituídas no Brasil, sendo que, anualmente o número de mulheres em cargos elevados nas empresas vem crescendo, segundo o mesmo autor este afirma que esse crescimento acontece devido à facilidade que as mulheres possuem em trabalhar com a diversidade e processos multifuncionais.

Segundo Stark (2016), esse crescimento vem acontecendo em sua maioria nas áreas de finanças, gerências e diretorias. Porém, no Brasil os cargos de diretorias ocupados por mulheres ainda são minoria, apesar de que há setores como os de serviços sociais, culturais e de saúde em que as mulheres se encontram mais presentes (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017). Corroborando com isso Grant (2015) afirma que “mais da metade das empresas no Brasil não possuem mulheres em cargos de liderança, colocando o país na 3ª posição entre os que menos promovem funcionárias para posições mais altas”.

Com isso, surgiu a necessidade de estudos que tentam compreender ou explicar a baixa representatividade da mulher em posições de alto nível hierárquico.

### **2.3 Carreira feminina**

O termo carreira vem do latim “via carraria” que significa caminho, estrada e percurso (REIS, 2017). Esse conceito, segundo Botelho (2015, p.18) pode ser entendido como “uma sequência de atitudes e comportamentos associada a experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa”.

Conforme McDonald (2004) a teoria tradicional traz seu conceito de carreira fundamentado em um processo linear e hierárquico, sendo este marcado pela representatividade masculina. No entanto, a mulher ao longo dos tempos vem buscando sua ascensão profissional investindo em qualificação, o que se tornou uma vantagem no mercado de trabalho em relação aos homens (KANAN, 2010), pois essa busca por qualificação é fundamental para alcançar objetivos concretos quanto à carreira profissional.

Diante disso, Botelho (1999) salienta que as mulheres têm uma maior preocupação com suas carreiras. Estas ainda se sobressaem em atividades em grupo, pelo fato de serem mais organizadas, acessíveis, humildes, dominadoras, objetivas e sensíveis.

Ferreira et. al. (2014) ainda afirma o fato de las estarem aprimorando suas qualidades, aptidões e habilidades, no intuito de destacarem-se. No entanto, permanece visível as barreiras de preconceito que existem com essas mulheres, pois para elas, além do seu esforço diário

para serem vistas pela organização como igual, ainda há o desafio de conciliar as tarefas domésticas, a criação dos filhos com sua carreira e mostrar um desempenho satisfatório dentro da empresa. (SALVAGNI; CANABARRO, 2015).

Portanto, Cavalheiro (2019) destaca que a mulher é vista como um indivíduo que não tem o direito de cometer erros, tendo que realizar certas atividades sem a “ajuda” dos homens, e tudo isso resulta em uma série de barreiras as quais elas têm de enfrentar diariamente.

## 2.4 Teto de vidro

O presente termo se originou em 1986, onde jornalistas do *Wall Street Journal* da cidade de Nova Iorque (EUA) buscaram analisar questionamentos acerca da carreira feminina nas empresas do país (JOHNSON, 2003). A razão dessa busca foi pelo fato de que nessa década as mulheres começam massivamente a entrar no mercado de trabalho (BOTELHO; SCHERER, 2017). Portanto este fenômeno intitulado “Teto de Vidro”, termo em inglês “Glass ceiling”, foi introduzido nos Estados Unidos, para representar a presença de obstáculos existentes nas organizações, os quais afetam o crescimento das mulheres no ambiente organizacional (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014).

Para Miranda (2006, p.15) o teto de vidro é “uma barreira sutil e transparente, forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham”. No mesmo sentido, Irigaray; Oliveira (2016 apud MORRISON et al., 1987, p.13) afirmam que essas barreiras “impedem as mulheres ascender a níveis hierárquicos mais altos nas organizações”.

Teixeira (2012) descreve este fenômeno como um modelo de discriminação, onde a produtividade do homem é superior à da mulher. Esse termo está diretamente ligado às dificuldades, sendo muitas delas invisíveis, enfrentadas pelas mulheres dentro das empresas.

Neste sentido, para Rocha et al. (2014) apesar das mulheres possuírem as mesmas qualificações que os homens, estas recebem uma remuneração diferenciada, mais baixa, o que também se torna uma barreira para ingressar no mercado de trabalho.

Fazendo referência a esta barreira, Probst (2003, p. 2) afirma que:

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

No entanto, para Serafim e Bendassolli (2006) não é o preconceito e a discriminação os fatores que afetam as mulheres nos cargos de liderança das organizações, mas sim, o conflito entre a carreira e a maternidade. Para os autores não se trata de uma imposição a qual elas não são reconhecidas pelas suas competências, é mais uma questão dessas mulheres decidirem pelas perdas que irão ter durante o tempo em que forem mães, pelo fato de terem também uma carreira. Isso pode ser observado em pesquisas as quais mostram que elas não

querem desistir de lutar pela sua ascensão profissional mas ao mesmo tempo, não deixam de lado o cuidado com os filhos e outros aspectos da vida pessoal (LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012).

Assim, entende-se que o Teto de Vidro está presente na vida dessas mulheres atuantes em ambientes empresariais retratando a discriminação que estas sofrem diariamente causando uma barreira de limitação à ascensão feminina aos cargos de remuneração mais alta (BERNARDI; NEVES, 2015) e que não possibilita uma igualdade legítima entre ambos os sexos (DWORKIN, 2012).

Em relação a setores aos quais possuem a participação bastante reduzida das mulheres Lara et al. (2017) realizou um estudo, o qual indica que uma das profissões que sofrem com isso é a de policiais militares. Onde por meio de análises foi possível verificar que, desde a década de 90, este era visto como um trabalho exclusivamente masculino, analisou-se ainda que no Paraná havia aproximadamente 19 mil policiais e mesmo assim o número de mulheres ainda era baixo. Com base nesse estudo, pode-se identificar que há bastante empenho e dedicação por parte das mulheres e que estas ingressaram mais tarde na profissão.

Um outro estudo elaborado por Lima et al. (2013) revela que, as mulheres em cargos de executivas tais como, de presidentes, vice-presidentes, diretoras e gerentes, logo abaixo dos diretores no Brasil ainda sofrem com o preconceito e a discriminação o que por sua vez é um limitador para a entrada destas em cargos mais altos nos ambientes organizacionais.

Há ainda o acontecimento deste fenômeno no que se refere ao desenvolvimento de mulheres no cargo de cientista, onde conforme um estudo idealizado por Paiva (2017) estas mulheres precisam aplicar maior empenho e persistência para que não percam seus cargos nas universidades, sendo que, muitas vezes isso acontece por meio de influências políticas adotadas pelas instituições.

Portanto, para que as organizações possam evoluir estas precisam reconhecer as pluralidades que existem em cada ser humano, e para que isso seja possível, deve haver reconhecimento e aceitação do trabalho das mulheres por parte dos homens (CAPELLE et. al. 2004). O futuro vai depender da capacidade que ambos os lados terão para negociar seus interesses embora haja diferença, estes devem saber como criar oportunidades iguais para todos (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014).

## **CONCLUSÃO**

Durante muito tempo, as mulheres tinham como função social apenas o ato de cuidar da casa e da família, mas, com o passar dos anos e com o surgimento das grandes guerras mundiais, estas passaram a ocupar cargos no mercado de trabalho que antes eram exclusivamente ocupados por seus maridos.

Surge também as mudanças socioeconômicas, isto fez emergir algumas transformações sendo uma destas, a busca pela emancipação feminina que passa a fazer parte do cenário social da época. A luta pela igualdade de gênero fez com que alterasse a maneira

como os homens e mulheres eram vistos, elas passaram a ganhar espaço no ambiente organizacional e na sociedade. Com isso, a presença feminina passou a alcançar cargos e funções que antes eram ocupados e executados unicamente por homens.

No entanto, há diferenças entre homens e mulheres quanto a ascensão profissional, elas têm de enfrentar barreiras de preconceito, o que implica a sua passagem aos níveis hierárquicos mais altos no ambiente organizacional, pois para elas, além do seu esforço diário para serem vistas pela organização como igual, ainda há o desafio de conciliar as tarefas domésticas, a criação dos filhos com sua carreira e mostrar um desempenho satisfatório dentro da empresa.

Contudo, esse trabalho abordou o fenômeno do Teto de Vidro, a fim de analisar a carreira feminina e os obstáculos que as mulheres enfrentam em seu dia a dia no mercado de trabalho.

Assim, foi possível perceber que a presença feminina no cargo de policial militar, de acordo com o estudo, ainda é pequena em relação aos homens que ocupam esta profissão, mas aquelas que se encontram nesse meio se dedicam e empenham-se muito no seu cargo.

No que se refere às mulheres em cargos de executivas tais como, de presidentes, vice-presidentes, diretoras e gerentes, logo abaixo dos diretores no Brasil, percebeu-se que muitas vezes estas não alcançam cargos mais elevados devido ao alto nível de preconceito e discriminação presente em seu âmbito de trabalho.

Já em relação ao desenvolvimento de mulheres no cargo de cientista, o estudo mostra que devido a influências de cunho político, adotadas pelas instituições, estas precisam se destacar buscando ter maior desempenho e dedicação em suas tarefas para que não sejam substituídas.

Por fim, entende-se que um dos maiores desafios que as mulheres encontram atualmente é a luta pelos direitos iguais, em que buscam reduzir cada vez mais as injustiças sociais, tais como a salarial e a de gênero, pois não se deve admitir que numa sociedade capitalista que se diz avançar em inúmeros âmbitos permaneça tendo diferenciação entre homens e mulheres.

## REFERÊNCIAS

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende. **Anais[...]**. Resende-RJ. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

BERNARDI, R.; NEVES, R. C. As Garantias Constitucionais à Igualdade de Gênero e a Realidade do “Teto de Vidro” para a Mulher Trabalhadora. **Revista do Direito Público**. Londrina, v.10, n.2: p.167-186. 2015.

BIASOLI-ALVES, Z. M. M. (2000). **Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX**. Psicologia: teoria e pesquisa, 16 (3), 233-239, set./dez. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v16n3/4810.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

BOTELHO, J. M. (1999). Mulheres Cuidam Melhor da Carreira. Jornal Carreira e Sucesso.

BOTELHO, L. L. R. et al. **Um olhar através do teto de vidro: relatos das mulheres empreendedoras de empresas baseadas no conhecimento sobre os primeiros anos de seus negócios**. Santa Catarina. 2008. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/2c27/797ed697ad5572cff47a8c1574e0d5aaa2be.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

BOTELHO, L. L. R. **Mulheres na gestão: a outra face das organizações**. 1.ed. Porto Alegre: Ciudadela, 2015.

BOTELHO, L. L. R.; SCHERER, L. (2017). Teto de vidro em organizações de turismo: reflexões sobre os desafios da carreira feminina. Revista Caribenã de Ciências Sociais. Disponível em: <<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/10/reflexoes-carreira-feminina.html>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

CAPELLE, M. C. A. et al. **Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional**. RAE eletrônica, São Paulo, v.3, n.2, 2004, p.1-15.

CAVALHEIRO, F. T. **Produção científica sobre Teto de Vidro: análise bibliométrica na base de dados do google acadêmico entre os anos 2010 a 2018**. 50 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Cerro Largo, 2019. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/3031/1/CAVALHEIRO.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

DWORKIN, R. **A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

FLETCHER, J. K. (2006) **Gender perspectives on work and personal life research**. Disponível em: <<https://www.popcenter.umd.edu/events/nichd/papers/fletcher.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GRANT, Thornton. **Women in Business 2015**. Disponível em: <<https://www.grantthornton.global/en/press/press-releases-2015/women-in-business-2015/>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

IRIGARAY, H. A. R.; OLIVEIRA, D. M. A. de S. Educação Executiva e Gênero: Evidências de Teto de Vidro?. In. **Anais XL ENCONTRO DA ANPAD**. Costa do Sauípe/ BA, 2016.

KANAN, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organização e Sociedade*, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104/8017>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

KUHNER, M. H. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro 1977.

LARA, L. F. et al. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **Holos**, Natal/RN, v. 4, n. 33, p.56-77, 19 set. 2017. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4078/pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

LIMA, G. S. et al. **O teto de vidro das executivas brasileiras**. Belo Horizonte. v.14, n.4, p.65-80. (pretexto), 2013. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922/Artigo%204>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. S. A.; FREITAS, J. A. S. B. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 130-144, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2012v14n33p130/22546>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

MADERS, A. M; ANGELIN, R. A construção da equidade nas relações de gênero e o movimento feminista no Brasil: avanços e desafios. **Revista Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 19, n. 10, p.91-115, set./dez. 2010. Semestral. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/232/409>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

MCDONALD, I. Women in management: an historical perspective. **Employee Relations**, v. 26, nº 3, p. 307-319, 2004.

MENDA, P. B. (2004). **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na função gerencial feminina**. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Administração, UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4875/000416590.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

MIRANDA, L. C. (2006). **A percepção da mulher no mercado de trabalho: emprego, carreira ou vocação**. Dissertação de Mestrado Profissionalizante. Faculdades Ibmecc, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

MURARO, R. M. **A mulher no terceiro milênio**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

PAIVA, A. P. **Divisão sexual do trabalho:** o desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas. Women's Worlds Congress, Florianópolis, p.1-12, 2017. Disponível em: <[http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934\\_ARQUIVO\\_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf](http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934_ARQUIVO_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf)>. Acesso em: 16 dez. 2019.

PERROT, M. **Os excluídos da história:** operários, mulheres e prisioneiros, 2ª ed., Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. (2003). **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós- Graduação – ICPG em gestão estratégica de recursos humanos. Santa Catarina, 2003. Disponível em: <[http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 02 dez. 2019.

REIS, T. A. (2017). Estudo do Perfil e Expectativa de Carreira dos Alunos Ingressantes em Administração. UNIMEP. Piracicaba.

ROCHA, C. D. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. **Gestão do conhecimento para sociedade.** Resende/RJ, 2014. 13 p. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações do trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSeC**, v.6, n. 2, p 88-110. Disponível em: <[https://www.revistagesec.org.br/secretariado/artic le/view/347/pdf\\_73](https://www.revistagesec.org.br/secretariado/artic le/view/347/pdf_73)>. Acesso em: 02 dez. 2019.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. de. (2014). Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 3, p.56-75. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/rad/artic le/view/13791/17185>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

SERAFIM, M. C.; BENDASSOLLI, P. F. **Carreiras anticoncepcionais.** GV Executivo. Especial Mulheres, v. 5, n. 2, maio/junho, 2006.

SILVA, C. R. R. da; CARVALHO, P. M. de; SILVA, E. L. da. (2017). Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade:** revista da Faculdade Eça de Queirós, Jandira / SP, v. 7, n. 25, p.1-12. Disponível em: <<http://uniesp.edu.br/sites/ biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

SOUZA, A. E. **Gênero no contexto da reestruturação produtiva: algumas dimensões esquecidas.** Dissertação (Mestrado do programa de Pós-graduação em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2000. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/79297/181996.pdf;jsessionid=B0C96185B3A34F4E3689A64BE2EC1FBD?sequence=1>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

STARK, P. **Mulheres no mercado de trabalho:** estudo bibliométrico dos artigos publicados nos anais do enanpad entre os anos de 2005 a 2015. 67 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Cerro Largo, 2017. Disponível em: <<https://rd.uffrs.edu.br/bitstream/prefix/1714/1/STARK.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

TEIXEIRA, V. C. **O fenômeno do teto de vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho: a barreira sutil e invisível que as mulheres enfrentam para manterem-se competitivas no cenário globalizado.** Portal do Administrador, 2012. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 09 dez. 2019.