

IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: SUPERANDO BARREIRAS E PROMOVENDO O EMPODERAMENTO FEMININO

ANA GABRIELA ALVES DA SILVA¹
CAROLINE STEFANIE TEIXEIRA PEREIRA¹
CELSO RODRIGO DIAS GUALDI¹

RESUMO

O presente trabalho analisa as dificuldades e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, destacando a persistência das disparidades de gênero e propondo estratégias para promover a igualdade de oportunidades e o empoderamento feminino. A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, investigando as barreiras culturais e institucionais que limitam a ascensão das mulheres a cargos de liderança e a discriminação salarial que ainda predomina. Os resultados indicam que, apesar dos avanços na participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens, as mulheres continuam a enfrentar desafios significativos, incluindo a sub-representação em posições de poder e a desigualdade salarial, onde, em média, recebem 24% menos que os homens. O trabalho conclui que é essencial implementar políticas organizacionais que garantam a transparência em processos de recrutamento e remuneração, bem como promover práticas que incentivem a diversidade e inclusão, visando a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e justo para as mulheres.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho; Empoderamento feminino; Discriminação salarial; Liderança feminina.

ABSTRACT

This work analyzes the difficulties and challenges faced by women in the Brazilian job market, highlighting the persistence of gender disparities and proposing strategies to promote equal opportunities and female empowerment. The research uses a qualitative approach, investigating the cultural and institutional barriers that limit the rise of women to leadership positions and the salary discrimination that still predominates. The results indicate that, despite advances in female participation in traditionally male-dominated sectors, women continue to face significant challenges, including underrepresentation in positions of power and pay inequality, where, on average, they receive 24% less than the men. The work concludes that it is essential to implement organizational policies that guarantee transparency in recruitment and remuneration processes, as well as promoting practices that encourage diversity and inclusion, aiming to build a more equitable and fair work environment for women.

Keywords: Gender inequality; Labor market; Female empowerment; Salary discrimination; Female leadership.

¹ Faculdade de Tecnologia de Adamantina (Fatec), Adamantina-SP, Brasil

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro tem crescido nas últimas décadas; no entanto, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos que limitam sua progressão e realização profissional. Contudo pode ser visualizar nos últimos anos que houve um progresso no mercado de trabalho destinado as mulheres, porém se demonstra um avanço lento e instável (Nogueira, 2015).

De acordo com Kelsei, desde que a mulher começou a participar do ambiente industrial e corporativo, ela tem enfrentado os desafios naturais dos cargos que assume, além de lidar com os desafios de ser aceita e reconhecida como líder e gestora, com as mesmas condições e direitos dos líderes e gestores masculinos.

No entanto, apesar da significativa presença das mulheres na força de trabalho, elas continuam enfrentando estereotipagem e subvalorização tanto em termos de contratação quanto de remuneração, enfrentando especialmente desafios relacionados a cargos de gestão e liderança de equipes (Abreu, 2016).

É importante destacar a necessidade de promover o acesso das mulheres ao mercado de trabalho de maneira justa e equitativa, pois seu empoderamento contribui para reduzir a pobreza e impulsionar o desenvolvimento econômico sustentável. Isso é evidenciado pela inclusão na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, que estabelece que todos os líderes mundiais devem promover o pleno emprego produtivo e o trabalho decente para todas as pessoas, garantindo igualdade salarial para trabalhos de igual valor. Essa meta está definida no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8, meta 8.5), enfatizando a importância de priorizar o trabalho digno e o crescimento econômico (Silva, 2018).

A escolha do tema sobre as dificuldades e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho é altamente relevante e pertinente diante da persistência das disparidades de gênero em diversos setores e regiões do mundo, desta forma a pesquisa se justifica pela necessidade urgente de compreender e abordar as questões que impedem a plena participação e realização profissional das mulheres, promovendo assim uma sociedade mais justa e igualitária.

Desta forma, este artigo tem como objetivo geral analisar as dificuldades e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, investigando os fatores que contribuem para a persistência das disparidades de gênero e identificando estratégias para promover a igualdade de oportunidades e o empoderamento feminino. Os objetivos específicos são; i) Investigar as principais barreiras que impedem a plena participação das mulheres no mercado de trabalho; ii) caracterizar o mercado de trabalho e; iii) Identificar boas práticas organizacionais e políticas de recursos humanos que possam promover a igualdade de gênero e criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos para as mulheres, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta as principais abordagens teóricas que fundamentam o artigo. A fundamentação teórica da pesquisa aborda a representatividade das mulheres em cargos de liderança, analisa a discriminação salarial no mercado de trabalho e conclui discutindo práticas organizacionais que visam alcançar um ambiente mais equitativo entre homens e mulheres.

2.1 Representatividade das mulheres em cargos de liderança

A falta de representatividade das mulheres em cargos de liderança é outra questão preocupante. Apesar de constituírem uma parcela significativa da força de trabalho, as mulheres continuam sub-representadas em posições de poder e influência nas organizações. Isso reflete não apenas a persistência de estereótipos de gênero, mas também a existência de barreiras institucionais e culturais que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de alta gerência e diretoria (Oliveira e Woida, 2018).

Segundo Salvagni e Canabarro (2015) definem que durante muitos anos, coube a mulher apenas o papel referente à esfera do privado, no que diz respeito a cuidar de filhos, do marido e de todas as tarefas domésticas. Aspectos de produção de bens, ou mesmo das decisões centrais à ordem

pública, são marcadas historicamente como sendo de competência ao universo masculino, atribuindo ao homem, em igual medida, a pertença de uma suposta representação da força, da virilidade e da segurança social.

A desvalorização profissional da mulher no mercado de trabalho está relacionada a questões culturais, que foram construídas a partir da desigualdade social, econômica e política no mundo. Tal desvalorização também pode ser entendida como violência de gênero, na qual o homem é visto como o centro da produtividade, superior à mulher, legitimado historicamente como dominador ou líder (Pereira e Lima, 2017).

Atualmente as mulheres fazem parte de uma fatia significativa do mercado de trabalho, visto que seu crescimento e permanência vêm aumentando com o passar dos anos, devido a melhores condições e a melhores oportunidades. Para tal ainda precisam superar alguns obstáculos, tanto externos quanto internos. (Metz e Silva, 2015). Assim como citado por Metz e Silva (2015) obtém uma quantidade válida, mas não o suficiente de cargos de liderança ocupados por mulheres.

Diversas são as características que remetem à liderança feminina, principalmente por sua competência ao trabalho em rede, capacidade de negociação, maior sensibilidade, sentimento de empatia, facilidade em conciliar diferentes tarefas, além da comunicação verbal. Estas qualidades são predominantes em líderes do gênero feminino, porém são essas mesmas características que fomentam o preconceito no mercado de trabalho. Críticas e ridicularização nesse estilo de liderança são somadas às demais dificuldades que as impedem de manter o interesse em cargos de liderança, fazendo-as optarem pelo empreendedorismo (Hryniewicz e Vianna, 2018).

Ao discutir a representatividade das mulheres em cargos de liderança, é essencial reconhecer que essa questão não está dissociada das práticas de discriminação salarial. A presença reduzida de mulheres em posições de poder reflete e, ao mesmo tempo, perpétua as desigualdades salariais. Essas duas facetas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho estão interligadas, uma vez que a falta de mulheres em papéis de liderança contribui para a manutenção de disparidades salariais, enquanto a diferença de remuneração reforça as barreiras que limitam a ascensão feminina a essas posições.

2.2 Discriminação salarial diante as mulheres

A discriminação salarial persiste como uma das principais barreiras que impedem a equidade de gênero no mercado de trabalho. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), as mulheres ainda recebem, em média, salários inferiores aos dos homens em diversas ocupações, mesmo desempenhando funções semelhantes e possuindo níveis educacionais comparáveis.

Os dados do estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) destacam algumas questões importantes sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente ao longo das décadas, passando de menos de 14% na década de 50 para 44% em 2018. Apesar desse aumento, ainda há uma sub-representação das mulheres em relação aos homens.

Os dados revelam que, em média, os homens recebem R\$ 2.306,00, enquanto as mulheres ganham R\$ 1.764,00. Isso evidencia uma diferença salarial significativa entre os gêneros, onde os salários das mulheres são cerca de 24% inferiores aos dos homens.

Apenas 39% dos cargos de gerência e liderança são ocupados por mulheres. Além disso, conforme a idade das mulheres avança, essa representação tende a diminuir, indicando obstáculos adicionais para o progresso das mulheres em posições de maior remuneração e responsabilidade.

Esses dados refletem não apenas uma disparidade salarial, mas também desigualdades estruturais que limitam as oportunidades de progressão na carreira para as mulheres.

Bruschini (2000) destaca que embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos no acesso ao mercado de trabalho, a persistência de baixos salários e a disparidade salarial entre os gêneros evidenciam que a discriminação sexual continua presente. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a segregação ocupacional e a desvalorização das profissões majoritariamente femininas são fatores que perpetuam essa desigualdade, mesmo em tempos de maior inserção das mulheres em diversas áreas do mercado. Esses autores defendem que a luta por equidade de gênero deve continuar, com foco na eliminação das disparidades salariais e no reconhecimento do valor do trabalho feminino.

A falta de representação em cargos de liderança e as diferenças salariais são sintomas de uma série de fatores, incluindo discriminação de gênero,

expectativas sociais e desigualdades na divisão de responsabilidades familiares e domésticas. Diversos estudos evidenciam que a falta de representação das mulheres em posições de liderança e as diferenças salariais são produtos de uma série de fatores estruturais. De acordo com Acker (2006), a discriminação de gênero está profundamente enraizada nas práticas organizacionais e nas culturas corporativas, o que dificulta o acesso das mulheres a posições de poder e liderança.

Além disso, Hirata e Kergoat (2007) destacam que as expectativas sociais em torno do papel das mulheres como principais responsáveis pelo cuidado da família e do lar limitam suas oportunidades de ascensão profissional, perpetuando a desigualdade na divisão das responsabilidades domésticas. Esses fatores, combinados, contribuem para a manutenção de um cenário onde as mulheres enfrentam barreiras significativas para alcançar a equidade no ambiente de trabalho.

2.3 Práticas organizacionais para equiparidade entre gêneros

Devido às barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho, que versa a busca por oportunidades, é uma realidade que ao enfrentamento dessas barreiras as mulheres desenvolvem habilidades e cultivam perfis de liderança tão robustos quanto os dos homens.

Conforme destacam Arantes et al. (2023), é essencial que as empresas brasileiras adotem políticas de gestão que não apenas incentivem a inclusão das mulheres, mas também transformem as dinâmicas de poder e cultura organizacional. Políticas de diversidade e inclusão que visam criar condições iguais para todos os gêneros são fundamentais, mas precisam ser acompanhadas de medidas práticas, como a transparência nos processos de recrutamento, promoção e remuneração.

Mulheres, em sua maioria, são profissionais que demonstram grande atenção aos detalhes em cada situação, o que lhes confere uma visão abrangente das dinâmicas empresariais. Suas habilidades pessoais frequentemente as tornam bem-sucedidas em processos de comunicação e negociação (Andrade, 2016). A autoria ainda destaca que devido à sua jornada dupla de trabalho, equilibrando responsabilidades profissionais e domésticas, as mulheres demonstram uma notável flexibilidade no ambiente corporativo, capazes de realizar múltiplas

tarefas simultaneamente. Utilizando seu instinto maternal, elas conseguem estabelecer conexões mais eficazes e alcançar melhores resultados nas interações interpessoais (Andrade, 2016).

Destacando uma iniciativa com uma grande participação das mulheres no atual mercado de trabalho, cita-se que em grande proporção os tabus vêm sendo quebrados, onde vem desenvolvendo-se e buscando-se igualdade, respeito e reconhecimento.

Como perspectivas, espera-se que novos estilos de liderança sejam evidenciadas pelas práticas profissionais e pela ciência, estilos esses que não se delimitam com características de gênero (femininas e masculinas), mas de traços e marcas qualitativas, que fomentem a evolução organizacional e social, diminuindo as desigualdades, com vistas a equiparar e consolidar a atuação da liderança feminina (Santos e Diógenes, 2019).

Atualmente, observa-se que as empresas estão exigindo mais a potencialização de resultados por meio das pessoas, independente do gênero, e estas estão tendo de ser mais flexíveis no sentido de se moldarem à situação ou às mudanças que estão ocorrendo no mundo empresarial, definindo quais competências são essenciais ao alcance dos objetivos esperados, pois de nada adianta altos investimentos em tecnologia, empresas bem estruturadas, processos de trabalho inovadores, se os indivíduos não estiverem preparados para assumir quaisquer atividades com qualidade e direitos iguais (Salvagni e Canabarro, 2015).

Dentre ações praticadas pelas empresas, podemos destacar a flexibilização dos horários de trabalho e a oferta de benefícios como creches corporativas podem contribuir para aliviar a dupla jornada das mulheres e facilitar sua ascensão profissional.

Outro ponto crucial é a necessidade de auditorias internas regulares para identificar e corrigir disparidades salariais entre homens e mulheres. Conforme abordado por Barbosa (2015), a transparência nos processos salariais e a realização de análises periódicas sobre a equidade de remuneração são práticas que podem mitigar a discriminação de gênero e promover um ambiente de trabalho mais justo.

3 METODOLOGIA

Foi usada a abordagem qualitativa, sendo assim o objetivo foi investigar e analisar os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado corporativo e as iniciativas que promovem a equidade de gênero, mostrando a inclusão e transparência para garantir um ambiente corporativo mais justo.

A metodologia utilizada neste estudo é qualitativa, com enfoque em revisão de literatura, uma abordagem que permite a análise profunda e crítica de informações previamente publicadas sobre o tema. Segundo Gil (2019), a pesquisa qualitativa é adequada para explorar fenômenos complexos, como as disparidades de gênero no mercado de trabalho, pois oferece flexibilidade para investigar as nuances culturais e institucionais envolvidas. A revisão de literatura, conforme defendido por Marconi e Lakatos (2017), possibilita a identificação de lacunas no conhecimento existente e a formulação de novas perspectivas a partir da síntese de estudos relevantes.

Esta metodologia, portanto, permite uma compreensão abrangente das barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente corporativo e das estratégias propostas para promover a igualdade de oportunidades. Na pesquisa foi analisada como as pessoas agem com as mulheres no poder e como essa representação é importante nos cargos de liderança e também sobre a grande diferença salarial, atuando na mesma função que um homem. O estudo foi escolhido por exemplificar e citar sobre as barreiras culturais e permanência das mulheres em cargos de responsabilidade e liderança.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As mulheres ainda enfrentam desafios significativos relacionados à divisão social e cultural do trabalho, bem como à geração de renda. Embora tenham ocorrido avanços importantes, há ainda um longo percurso a ser trilhado. Um dos efeitos dessa repressão histórica é que, apesar de desempenharem papéis essenciais nas empresas, não são reconhecidas diante do protagonismo que emitem (Karpinski, 2017).

As últimas décadas têm testemunhado avanços significativos na inserção e progressão das mulheres no mercado de trabalho. Embora as desigualdades de gênero ainda persistam, as conquistas alcançadas pelas mulheres são notáveis, especialmente no que se refere ao aumento da participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens e na conquista de

de posições de liderança.

Segundo Bruschini (2007), o aumento da escolarização das mulheres nas últimas décadas foi um fator determinante para a sua crescente participação no mercado de trabalho, ao qual em seus estudos revelam que as mulheres superaram os homens em termos de anos de estudo, o que tem se refletido na maior presença feminina em ocupações qualificadas e na ascensão a cargos de chefia. Bruschini e Lombardi (2003) apontam que, apesar dos avanços, a ocupação de cargos de liderança por mulheres ainda enfrenta barreiras significativas, em parte devido a estereótipos de gênero e à persistente divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maioria das responsabilidades domésticas.

Outro aspecto importante é a diversificação das áreas de atuação das mulheres. Conforme ressaltado por Hirata e Kergoat (2007), a entrada das mulheres em setores como engenharia, tecnologia da informação e finanças demonstra uma quebra de barreiras simbólicas e culturais, ampliando as oportunidades para as mulheres em áreas tradicionalmente masculinas. Isso representa um avanço não apenas em termos de igualdade de oportunidades, mas também de reconhecimento da competência feminina em campos historicamente fechados para elas.

Além disso, as políticas públicas e as legislações voltadas para a promoção da igualdade de gênero desempenham um papel crucial nesse processo. A Lei Maria da Penha, por exemplo, ao combater a violência doméstica, contribui indiretamente para a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, pois reforça a autonomia feminina e sua capacidade de se inserir e progredir no ambiente profissional (Sarti, 2010).

Por outro lado, pesquisas como as de Alves e Cavenaghi (2009) indicam que, embora as mulheres tenham conquistado avanços importantes, as disparidades salariais ainda são uma realidade significativa. As mulheres continuam a receber, em média, menos que os homens por trabalhos de igual valor, o que evidencia a necessidade de políticas mais incisivas e eficazes para alcançar a equidade de gênero plena no mercado de trabalho.

As conquistas das mulheres no mercado de trabalho são, portanto, fruto de um longo processo de luta e transformação social. A ampliação do acesso à educação, a diversificação das áreas de atuação e a criação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero são elementos centrais para o avanço da mulher no mercado de trabalho, mas ainda há desafios substanciais

a serem superados para que a igualdade plena seja alcançada.

5 CONSIDERAÇÕES

As mulheres estão cada vez mais ocupando cargos de liderança, trazendo novas ideias e ajudando no crescimento econômico e social. Essa luta por igualdade, respeito e reconhecimento mostra não só um avanço pessoal, mas também uma mudança nas empresas, que se beneficiam de uma equipe mais diversa e inclusiva.

Apesar dos avanços, ainda existem barreiras. A discriminação de gênero, a falta de mulheres em cargos altos e a desigualdade salarial são desafios importantes que precisam ser enfrentados. Embora muitas mulheres tenham superado dificuldades, é urgente criar políticas eficazes que promovam a igualdade de gênero no trabalho.

As empresas que adotam práticas inclusivas ajudam a diminuir as desigualdades e também se beneficiam de um ambiente de trabalho mais inovador e produtivo. Programas de mentoria, treinamentos sobre diversidade e inclusão, e auditorias salariais são importantes para garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de crescer em suas carreiras.

Além disso, a conscientização e a educação sobre questões de gênero devem ser prioridades nas organizações e na sociedade. Mudar a mentalidade é essencial para derrubar estereótipos no mercado de trabalho e para criar um ambiente onde a liderança feminina seja aceita e valorizada.

Desta forma, a luta pela igualdade de gênero no trabalho é uma responsabilidade de todos. Governos, empresas e a sociedade precisam se unir para criar um futuro onde mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades. O progresso já feito é encorajador, mas é importante continuar nessa direção, buscando não apenas a igualdade, mas um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todos.

Para futuras pesquisas, é recomendável aprofundar o estudo das estratégias organizacionais e políticas públicas que têm se mostrado eficazes na promoção da igualdade de gênero, com foco em casos práticos que evidenciem a superação das barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Além disso, seria interessante a realização de estudos comparativos entre diferentes setores da economia e regiões geográficas, de modo a

a identificar as particularidades e desafios específicos em cada contexto. Pesquisas que incluam métodos quantitativos, como análises estatísticas de dados sobre desigualdade salarial e representatividade feminina em cargos de liderança, também podem complementar a compreensão do fenômeno e contribuir para a formulação de soluções mais precisas e aplicáveis em diferentes realidades.

REFERÊNCIAS

ACKER, J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006. DOI: 10.1177/0891243206289499.

ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 26, n. 1, p. 69-96, 2009.

ANDRADE, H. O. Impacto da liderança feminina no mercado de trabalho. **Journal homepage mythos**. 2016. Disponível em: <https://conhecendoonline.emnuvens.com.br/revista/article/view/43/62>

ARANTES, C. da S. C.; LEMOS, A. H. da C.; MEDINA, G. da S.; CRUZ, J. E. O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 22, n. 2, p. e2023-0067, 2024. DOI: 10.1590/1679-395120230067. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/91082>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRUSCHINI, M. C. A. **Gênero e trabalho no Brasil**: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, M. I. B. (Org.). Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Abep, Nepo/Unicamp, Cedeplar/UFMG, Ed. 34, 2000, p.13-58.

DE ABREU, K. Os desafios da liderança feminina no ambiente corporativo. **Revista Eletrônica SPEI**, v. 2, n. 3, 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>
Acesso em: 04/07/2024

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2018, ISBN 978-85-240-4448-9. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
Acesso em: 04/07/2024

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

METZ, E. S. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **Ágora: revista de divulgação científica**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 169–178, 2015. DOI: 10.24302/agora. v19i2.667. Disponível em: <https://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/667>. Acesso em: 28 maio. 2024.

NOGUEIRA, M. C. **A busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres**. Monografia Curso de Especialização de Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2015.

PEREIRA, A. M. L.; LIMA, L. D. S. C. **A desvalorização da mulher no mercado de trabalho**. Org. Soc., Iturama (MG), v. 6, n. 5, p. 133-148, jan./jun. 2017. Disponível em: <
<https://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/277/228>>

SILVA, P. I. N. I.; MUNIZ, I. G. Por um planeta mais justo: a busca por uma igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, Florianópolis, v. 4, n. 1, 2018.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 88-110, maio/ago. 2015.

SANTOS, N. D. B.; DIÓGENES, C. Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. RENEFARA. **Revista Eletrônica de Educação da UniAraguaia**, v. 14 nº 3 (2019) - Goiânia: Editora Centro Universitário Araguaia. Disponível em:
<http://www.faculdadearaguaia.edu.br/sipe/index.php/renefara/article/view/900/V/ol14-2-art-8> Acesso em: 05/07/2024

SARTI, C. A. Violência contra as mulheres e violência doméstica: significado e especificidades do problema. **Saúde e Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 1-11, 2010.

WOIDA, L. M.; DE OLIVEIRA, B. B. O fenômeno glass ceiling e o acesso à informação: estudo sobre as barreiras invisíveis impostas as mulheres no trabalho. Complexitas – **Revista de Filosofia Temática**, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 61-75, fev. 2019. ISSN 2525-4154. Disponível em:
<<https://periodicos.ufpa.br/index.php/complexitas/article/view/6636>>. Acesso em: 01 maio 2024. doi:<http://dx.doi.org/10.18542/complexitas.v3i1.6636>.