



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO, LIDERANÇA E O TETO DE VIDRO: Análise da Produção Científica Brasileira

ISABELA BOLESENHA CARRION

UNIVERSIDADE DO OESTE PAULISTA (UNOESTE)

JOHNNY HIDEKI HAYASHI

UNIVERSIDADE DO OESTE PAULISTA (UNOESTE)

GUSTAVO YUHO ENDO

UNIVERSIDADE DO OESTE PAULISTA (UNOESTE)

ÉRIKA MAYUMI KATO-CRUZ

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

LECHAN COLARES-SANTOS

UNIVERSIDADE DO OESTE PAULISTA (UNOESTE)

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO, LIDERANÇA E O TETO DE VIDRO: análise da produção científica brasileira

INTRODUÇÃO

O feminismo interroga o papel atribuído à mulher na sociedade como espontaneamente inferior ao homem, levando em questão as características tidas como femininas relativas à passividade e domesticidade (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2019). Segundo Alves e Pitanguy (1985), o movimento feminista surge no século XVIII e parte do princípio de retirar a mulher do espaço de opressão para colocá-la em uma posição de igualdade perante o sexo masculino (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2019). Ainda no século XX, enquanto o homem era incumbido de fornecer recursos financeiros para o sustento da família, a mulher cuidava dos serviços domésticos (HEDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2014).

Em virtude disso, segundo Engels (1981), a mulher sofre opressão antes mesmo de existir a classe trabalhadora. Tiburi (2018) corrobora afirmando que o trabalho é visto como um problema de gênero, e falta embasamento filosófico acerca do assunto, pois são raras as vezes que os filósofos se atentaram a entender o espaço ocupado pelo trabalho na vida das mulheres. As próprias mulheres tomaram ciência da condição feminina e transformaram esse tema em discussão.

Assim, esse cenário começa a mudar, Silva, Carvalho e Silva (2017) relatam que, a partir da Revolução Industrial, a mulher começou a se inserir no mercado, o trabalho feminino começou a se massificar nas fábricas, onde as mulheres tinham condições precárias de trabalho, trabalhando um período extenso, mas ganhando salário inferior ao dos homens, uma vez que a mão de obra feminina era considerada como fácil de ser manipulada e o patriarcado era predominante.

Consequente a essas dificuldades, Garcia e Viecili (2018) salientam que as desigualdades entre os homens e mulheres a respeito da manutenção do lar, cuidado dos filhos e ascensão profissional são capazes de contribuir para que as mulheres desenvolvam sentimentos como insatisfação e incapacidade. Porém, ao longo dos anos, vêm acontecendo transformações socioeconômicas, dentre elas estão as lutas femininas por igualdade, como o direito ao voto e a inserção das mulheres no mercado de trabalho (FONTELE-MOURÃO, 2006). Santos (2012) reforça que isso se deve aos movimentos políticos e sociais acontecidos entre 1960 e 1970.

Desse modo, Melo e Thomé (2018) afirmam que nas últimas décadas, as mulheres têm se posicionado para exigir mudanças nas relações de gênero e novos espaços na sociedade, sendo que esta pauta de imposição é abrangente e mesmo com os avanços nesse quesito, ainda é necessário lutar para vencer o patriarcado. As mulheres sofrem quatro tipos diferentes de discriminação dentro das empresas: emprego, salário, ocupação e na aquisição de capital intelectual (BAQUERO; GUATAQUÍ; SARMIENTO, 2000). Diante dessas discriminações, são notados estudos que vêm sendo desenvolvidos acerca do gênero feminino no mundo do trabalho, evidencia-se os posicionamentos das mulheres ganhando elucidação e contribuindo para a des-masculinização no universo corporativo (CAPELLE et al, 2002; VILAS BOAS et al, 2001; CARVALHO et al, 2001).

Mesmo diante dessas dificuldades e discriminações, segundo Gonçalves et al. (2016) é notório um aumento relevante no número de mulheres nas empresas, em áreas administrativas, e em cargos de líderes e gerentes. Entretanto, deste número, é pequena a parcela das que conquistam maior nível hierárquico em sua carreira profissional (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Porém, nota-se a baixa representatividade de mulheres em empregos com responsabilidade de liderança e daqueles que requerem maiores qualificações técnicas (CERIBELI; LOPES; MACIEL, 2021). Madalozzo (2011) aponta que a ascensão das mulheres

representa uma barreira invisível, mas perceptível na análise de progressão na carreira, fenômeno que é chamado de teto de vidro.

Diante da importância e dos desafios que as mulheres vêm enfrentando na sociedade e dentro das organizações, foram identificados quatro Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que destacam a importância das mulheres, sendo os ODS 4 de educação de qualidade, o 5 de igualdade de gênero, o 8 de emprego decente e crescimento econômico e o 10 de redução das desigualdades; essas ODS buscam a igualdade para homens e mulheres no que tange à educação, o empoderamento das mulheres, o trabalho decente e remuneração igual para ambos e a inclusão na sociedade, na economia e na política (ONU, 2015). Reforçando a importância das mulheres, segundo Amorim et al. (2021) empresas que possuem mulheres em cargos estratégicos tem impacto direto na sustentabilidade empresarial.

Mesmo diante da importância das mulheres para o cenário mundial e, embora representem a maioria da população e ocupem cada vez mais espaço no mercado de trabalho, as mulheres mantêm-se em constante luta em seu dia a dia (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017; SAMUELSON et al., 2019).

Diante do contexto supracitado, surgem as seguintes perguntas de pesquisas: **(i) de quais formas estão sendo tratadas as pesquisas relacionadas com mulheres no mercado de trabalho? (ii) de quais formas as pesquisas sobre liderança feminina e teto de vidro estão sendo trabalhadas?**

Com vista a responder as perguntas de pesquisa, o objetivo geral deste trabalho foi analisar a produção científica, no contexto brasileiro, sobre as mulheres no mercado de trabalho, liderança feminina e teto de vidro. Já os objetivos específicos da pesquisa são: (i) identificar artigos publicados sobre mulheres na base de dados da *Scientific Periodicals Eletronic Library - SPELL*; (ii) apresentar o histórico de publicações sobre mulheres; (iii) identificar as revistas mais relevantes sobre mulheres; (iv) identificar e analisar a rede de relacionamento dos autores mais relevantes sobre mulheres; (v) categorizar os artigos publicados sobre mulheres; (vi) sintetizar os artigos sobre mulheres no mercado de trabalho, liderança e teto de vidro; (vii) discutir os pontos nas quais as pesquisas convergem e divergem acerca da temática e, por fim, (viii) apresentar uma agenda de pesquisa futura.

Assim, a presente pesquisa está organizada da seguinte forma: nesta primeira seção é apresentada a contextualização acerca da temática juntamente com os objetivos propostos na pesquisa; na segunda seção, é apresentado o percurso metodológico; na terceira seção são apresentados os resultados juntamente com as discussões e; por fim, na última seção são apresentadas as considerações finais da pesquisa juntamente com as limitações e sugestões de trabalhos futuros.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é caracterizada como qualitativa, exploratória e se enquadra como revisão sistemática e integrativa para analisar a produção científica brasileira sobre mulheres no mercado de trabalho, liderança e teto de vidro na base de dados da *Scientific Periodicals Eletronic Library – SPELL*.

A revisão sistemática de literatura, de acordo com Faria (2016), consiste em um estudo secundário acerca de estudos primários como uma fonte de dados e, tais estudos são artigos científicos que expressam algum resultado de pesquisa em primeira mão. Já a revisão integrativa, segundo Whitemore e Knafl (2005), consiste em uma exploração ampla da literatura, uma análise de conceitos e teorias com um panorama abrangente do estudo. Permite, desse modo, o norteamento de uma visão compreensível e consistente dos múltiplos conceitos propostos ao estudo desta presente revisão.

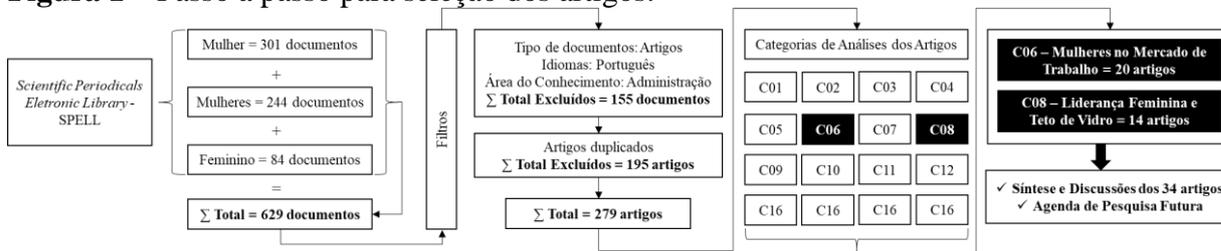
No que se refere ao tratamento dos dados, este foi feito por meio de análise de conteúdo, técnica que exige que o pesquisador compreenda e inspecione características e informações dos dados colhidos (BARDIN, 2011). Dessarte, a análise de conteúdo se vem manifestando como

uma das técnicas de análise de dados mais empregada no âmbito da Administração no Brasil, principalmente nas pesquisas qualitativas (DELLAGNELO; SILVA, 2005).

Adentrando a coleta de dados, esta foi realizada em 03/01/2022, na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), com intuito de analisar os artigos publicados até o ano de 2021 com as palavras chaves “Mulher”, “Mulheres” e “Feminino”. A busca totalizou 629 documentos, sendo então filtrados apenas os que se enquadravam na categoria “artigos” e, em seguida, selecionados os escritos no idioma português, e que se enquadram na área do conhecimento da Administração. O montante de artigos obtidos pelas filtragens, resultou em 474 títulos, dentre esses, 195 deles foram excluídos por duplicidade, resultando na amostra final de 279.

Foram realizadas as leituras dos títulos e palavras-chaves dos 279 artigos e classificados em 16 categorias de acordo com suas compatibilidades e similaridades, em relação aos objetivos de pesquisa, bem como os resultados obtidos. Na sequência, foram definidas duas categorias para análise de acordo com alinhamento da pesquisa, a saber: (i) mulheres no mercado de trabalho e (ii) liderança feminina e teto de vidro. A Figura 1 apresenta o resumo do passo a passo para identificação dos artigos analisados na presente pesquisa.

Figura 1 – Passo a passo para seleção dos artigos.



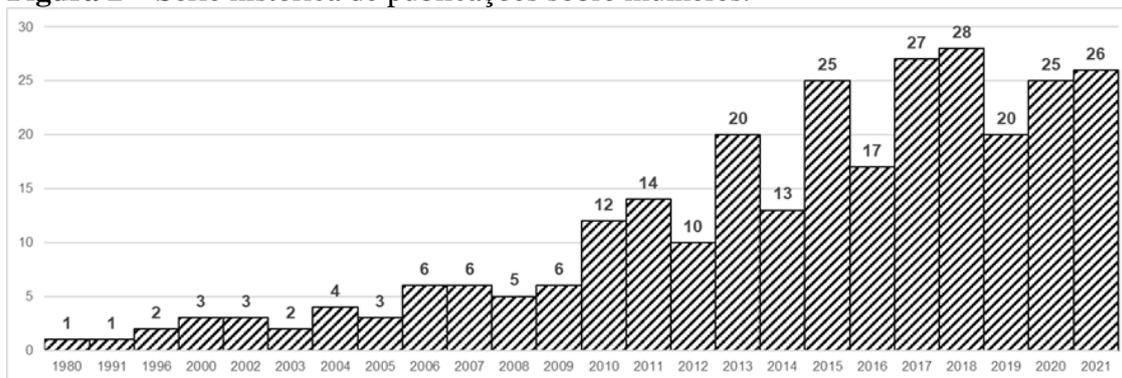
Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Após as etapas de buscas, foram identificados 34 artigos acerca das temáticas e, a partir daí: (i) analisou-se o histórico de publicações acerca da temática; (ii) foram identificadas as revistas mais relevantes; (iii) foram apontados os autores com mais citações sobre a temática; (iv) apresentou-se a rede de relacionamento das autorias mais citadas com auxílio do *Software UCINET 6 for Windows*; (v) elaborou-se uma nuvens de palavras dos títulos e palavras-chave com auxílio do WordClouds.com; (vi) apresentou-se uma síntese dos 34 artigos, buscando apresentar os objetivos e os principais resultados das pesquisas; (vii) apresentou-se uma discussão sobre os artigos identificados, buscando apontar e discutir os pontos convergentes e divergentes e; por fim, (viii) apresentou-se uma agenda de pesquisas futuras.

ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Conforme consolidado na metodologia, inicia-se, portanto, a apresentação dos resultados obtidos na pesquisa juntamente com as discussões. Com base na Figura 2, nota-se que a primeira publicação sobre o tema aconteceu em 1980 e, depois, somente em 1991 houve outra publicação. No período de 1991 até 2009 a média de publicações foi de aproximadamente 4 artigos por ano, a partir de 2010 observa-se o aumento significativo das publicações sobre a temática, sendo os anos de 2017 e 2018 os anos com mais publicações, 27 e 28 artigos respectivamente.

Figura 2 – Série histórica de publicações sobre mulheres.

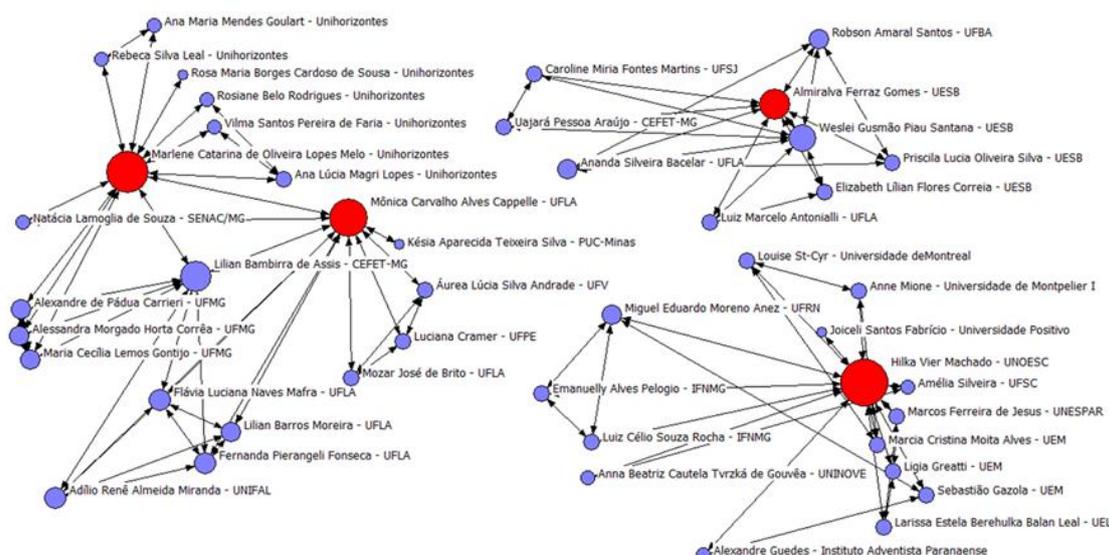


Fonte: elaborado pelos autores (2022).

A partir dos achados foi possível identificar quais são as revistas mais relevantes acerca da temática abordada na pesquisa. Foi possível observar a quantidade de artigos publicados e o número de citações que tiveram tais artigos. Nota-se que a Revista RAE-eletrônica teve apenas 1 artigo publicado e 116 citações no *Google Scholar*, o que resultou no maior índice (número de citações dividido pelo número de artigos publicados): 116,0, esse índice está relacionado com a representatividade da revista, o que demonstra um elevado nível de qualidade da revista/artigo. Já a Revista de Administração Contemporânea teve 5 artigos publicados e 393 citações. A média de artigos publicados por revista é de 4 artigos e a com menor índice de citações é a Revista Brasileira de Finanças.

Conforme observado na Figura 3, é possível identificar que existe uma rede de relacionamento ampla entre as autoras com mais citações (citações no *Google Scholar*), sendo as principais: Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, Mônica Carvalho Alves Cappelle, Hilka Vier Machado e Almiralva Ferraz Gomes. Uma das relações existentes entre as autoras é que Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo foi orientadora da Mônica Carvalho Alves Capelle no doutorado em Administração na UFMG. Outro ponto que pode ser observado é que as redes estão concentradas em sua maior parte nos estados da Bahia, Minas Gerais e Paraná, o que mostra que o conhecimento está distribuído entre o eixo sul, sudeste e nordeste.

Figura 3 – Rede de relacionamento das 4 autoras mais citadas.

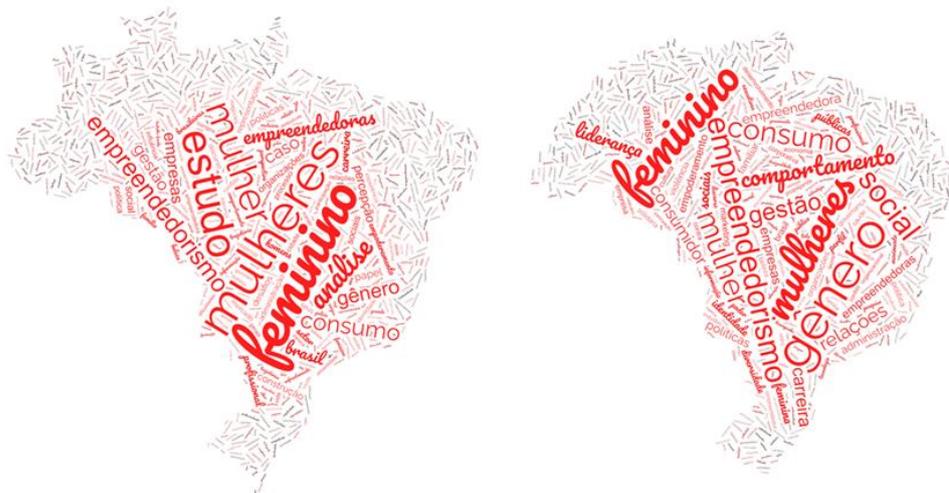


Fonte: elaborado pelos autores com auxílio do *Software UCINET 6 for Windows* (2022).

Na Figura 4 constam duas nuvens de palavras, dos títulos e das palavras chaves dos artigos identificados sobre mulheres, sendo o tamanho referente a frequência de repetição de

cada palavra. Feminino, mulher e mulheres são as palavras que mais se destacam nas nuvens, o que indica a sua relevância e o alinhamento das buscas.

Figura 4 – Nuvens de palavras dos títulos e das palavras-chaves dos artigos identificados.



Fonte: Elaborado pelos autores com auxílio do WordClouds.com (2022).

No Quadro 1, são apresentadas as 16 categorias as quais os artigos identificados foram classificados de acordo com título e resumo. A categoria denominada “Temas diversos” são artigos que englobam a mulher de forma geral, mas não se enquadram em nenhuma das categorias utilizadas para classificação dos artigos, como questões ambientais e questões culturais. Já os que estão em “Representação social” abordam a representatividade da mulher na sociedade e “Pesquisa sobre mulheres na ciência” são trabalhos sobre mulheres que contribuem com a ciência. As duas categorias que estão em destaque são: “Mulheres no mercado de trabalho” e “Liderança e teto de vidro”, os quais foram temas escolhidos para aprofundar a presente revisão.

Quadro 1 – Categorização dos artigos identificados sobre mulheres.

Nº	Categorias de Análise	Quantidade de Artigos	Distribuição	Distribuição Acumulada
1	Empreendedorismo	52	18,6%	18,36%
2	Consumo e marketing pelas mulheres	44	15,8%	34,1%
3	Temas Diversos	28	10,0%	44,1%
4	Gestão feminina	26	9,3%	53,4%
5	Políticas públicas	26	9,3%	62,7%
6	Mulheres no mercado de trabalho	20	7,2%	70,3%
7	Desigualdade de gênero	14	5,0%	75,3%
8	Liderança feminina e teto de vidro	14	5,0%	80,3%
9	Relação entre a vida pessoal e profissional	11	3,9%	84,2%
10	Representação social	11	3,9%	88,2%
11	Violência e discriminação contra a mulher	11	3,9%	92,1%
12	Identidade das mulheres	6	2,2%	94,3%
13	Tecnologia da informação	5	1,8%	96,1%
14	Agricultura familiar	4	1,4%	97,5%
15	Prostituição	4	1,4%	98,9%
16	Pesquisa sobre mulheres na ciência	3	1,1%	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

No quadro 2 constam informações de autor/ano em ordem cronológica, objetivo da pesquisa (o qual foi mantido na íntegra para não descaracterizar sua essência) e os principais resultados dos artigos da categoria “Mulheres no mercado de trabalho”.

Quadro 2 – Síntese dos artigos sobre mulheres no mercado de trabalho.

Autor(es) / Ano	Objetivo da Pesquisa / Principais Resultados
-----------------	--

Ferraz e Cavedon (2004)	Objetivo: Verificar como as mulheres que atuam num determinado espaço comercial de Porto Alegre pensam e agem, em que medida ação e discursos ditos atuais são consonantes ou contraditórios. Resultados: Os principais resultados mostram que as decisões ainda permanecem concentradas no homem, é ele quem decide se o trabalho praticado pelas mulheres é considerado somente um hobby ou uma possibilidade de crescimento profissional, e até mesmo se a mulher tem ou não direito de adotar uma criança.
Noronha e Volpato (2006)	Objetivo: A obra pretende demonstrar sucintamente o processo pelo qual as mulheres passaram da invisibilidade social e cultural a participantes efetivas do mundo educacional e profissional, bem como apresentar uma pesquisa de campo realizada com os alunos e alunas da Escola Superior de Administração e Gerência (Esag), que buscou conhecer a visão dos futuros administradores acerca da mulher engajada na área executiva e que exerce cargos de chefia. Resultados: Observou-se que mesmo tendo um avanço significativo no que se diz respeito ao reconhecimento social das mulheres, os estereótipos de menosprezo e desigualdade ainda permanecem presentes na mente das pessoas.
Fernades, Lima e Santos (2008)	Objetivo: Identificar a situação das mulheres, com idade entre 15 e 24 anos, no mercado de trabalho brasileiro em 2005. Resultados: Concluiu-se que quanto maior o nível de escolaridade e experiência, menor a probabilidade de emprego e desemprego e maior a taxa de inatividade; as jovens que possuem filhos têm menor chance de emprego e aumentam a probabilidade de desemprego; o fator da renda per capita tem relação positiva com a inatividade e emprego e relação negativa com o desemprego; a experiência e escolaridade foram significativas somente para a taxa de inatividade; observou-se que existe discriminação racial para mulheres não brancas.
Brasil, Pereira e Machado (2009)	Objetivo: Avaliar a inserção feminina no corpo funcional, cargos de chefia e funções de conselho a partir da análise do Balanço Social e das Informações Anuais (IAN's) da Companhia Energética do Paraná, COPEL. Resultados: Os estudos apontam que no período de 1999 a 2006 a atuação das mulheres no quadro de funcionários da COPEL, foi de aproximadamente 17,5% e na chefia 6,1%. Enquanto que, para os cargos do Conselho de Administração, a mesma média foi de 4,7%. Não foram encontradas evidências de participação das mulheres no Conselho Fiscal e nem nas diretorias a partir do IAN's, neste período.
Dreher e Moro (2010)	Objetivo: Analisar a participação das mulheres na gestão da responsabilidade social das Organizações de Blumenau (SC). Resultados: Mostraram que o índice de mulheres com cargo de gestão de RS (Responsabilidade Social) é considerado elevado, foi observado que existe uma identificação pessoal das mesmas com a temática abordada. A maioria dessas mulheres são casadas e possuem filhos e isso não as limitam de entrar no mercado de trabalho e assumir um papel de gestão de RS, entretanto alegam que existe um excesso de compromissos devido ao acúmulo de atividades domésticas e profissionais.
Souza et al. (2010)	Objetivo: Investigar quais as posições ocupadas pela mulher no comércio do centro de Tubarão. Resultados: Foi possível observar que as mulheres estão na linha de frente no comércio de Tubarão, porém essas mesmas mulheres ocupam em menor número cargos de gestão ou liderança efetivamente, de trinta gestores entrevistados, apenas dois eram mulheres. Conclui-se que predominam homens no cargo de gestão.
Loureiro, Costa e Freitas (2012)	Objetivo: Descrever como mulheres que ocupam cargos executivos percebem o impacto de questões relativas à empregabilidade e a gênero na construção de suas trajetórias profissionais. Resultados: A empregabilidade foi considerada um fator relevante na construção da carreira. Observou-se que para as entrevistadas a carreira é importante como realização pessoal, mas para isso não precisam abrir mão da maternidade e do casamento. Enfrentam obstáculos e dificuldades ao assumir diferentes papéis, mas não enxergam isso como um impedimento. A trajetória profissional dessas mulheres é marcada por avanços e recuos em busca de conciliar o trabalho e a maternidade/casamento, uma vez que os dois são vistos por elas como fonte de realização pessoal.
Ferraz, Monken e Santos (2013)	Objetivo: Apresentar o impacto da inserção do trabalho da mulher em linhas de produção como carreira, sobre o foco do ciclo de vida das mulheres em uma empresa de eletroeletrônicos do Vale do Paraíba no contingente de dias não trabalhados na produção. Resultados: Mostram que o número de mulheres afastadas é maior, em razão do percentual de mulheres trabalhando na linha de produção ser maior se comparado aos homens. Um dos principais fatores que leva um trabalhador da empresa analisada a ser afastado são as doenças osteomusculares. Foi observada a necessidade da criação de um programa de prevenção com os trabalhadores a fim de reduzir o número de afastamentos, melhorando a condição de saúde do trabalhador, como as mulheres que estão em sua carreira produtiva.

Cappelle, Melo e Souza (2013)	Objetivo: Instigar, fazer refletir sobre o início da absorção do contingente feminino pelas organizações e seus desdobramentos atuais e sobre como ficam as relações entre homens e mulheres daqui para frente. Resultados: O artigo buscou mostrar as organizações como um mundo masculino, onde a discriminação sistemática está presente no mundo corporativo; a dupla ou tripla jornada de trabalho feminina na tentativa de conciliar a vida familiar e a profissional; o assédio moral e o sexual; a ocupação de cargos gerenciais por mulheres e de sua ascensão nos degraus da hierarquia corporativa e por fim, a concepção do gênero como construção social que, assim como a própria sociedade, se renova e se modifica a todo o momento.
Valadão Júnior, Herk e Medeiros (2014)	Objetivo: Compreender as relações de gênero, mais especificamente, ligadas à participação e atuação das mulheres na gestão de duas organizações de economia solidária. Resultados: As organizações de economia solidária podem contribuir sobremaneira para atividades em âmbito coletivo, visto que nesses espaços é possível conciliar responsabilidades domésticas, o cuidado com os filhos, a conquista de independência financeira e o fato de apresentarem características próprias do gênero feminino vai ao encontro das finalidades de organizações de cunho coletivo.
Brandão, Ferraz e Lima (2015)	Objetivo: Analisar a hierarquia de valores do trabalho das mulheres para fornecer informações mais concretas sobre suas motivações laborais. Resultados: Mostram que as mulheres participantes da pesquisa priorizam mais as relações sociais e o prestígio do que a estabilidade e realização profissional. Existem diferenças entre a priorização nos valores, as mulheres que não moram com os pais priorizam mais valores de conformidade, realização e autodeterminação do que aquelas que moram, quanto maior a renda maior a importância para valores de autodeterminação. A maior importância relacionada com a Realização Profissional representa o desejo das mulheres de buscarem prazer e realização pessoal e profissional, reconhecimento social, bem como autonomia intelectual e criatividade.
Carvalho (2016)	Objetivo: Este artigo de revisão propõe efetuar uma abordagem acerca da trajetória da mulher na sociedade, no mercado de trabalho e a sua relação com a profissão de Secretariado Executivo, por estarem intimamente associadas, mulher e respectiva profissão. Resultados: Conclui-se que é comum concentrações femininas em certas áreas profissionais, e que suas escolhas refletem uma disseminação entre os gêneros, as mulheres escolarizadas supostamente tendem a reduzir o número de filhos ou adiar a maternidade para focar na carreira profissional, que recai sobre a figura feminina a maior parte do trabalho doméstico e que esse excesso de compromisso torna a jornada mais cansativa, podendo implicar na sua ascensão profissional e na competitividade no mercado.
Souza, Lopes e Hilal (2017)	Objetivo: No presente estudo descreve-se a centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres brasileiras, com nível superior, de diferentes faixas etárias (20 a 29 anos, 30 a 39 anos, acima de 40 anos) e que trabalham em empresas privadas na Cidade do Rio de Janeiro. Resultados: Foi identificado que o trabalho remunerado tem um papel central e importante na vida das entrevistadas que organizam sua rotina em torno das horas semanais que são dedicadas ao trabalho. A relação afetiva que as mesmas possuem com o emprego muda ao longo do tempo, conforme vão ficando mais velhas e ganhando maturidade elas começam a conciliar de melhor forma o trabalho com as outras áreas da vida, como a família.
Cezar, Scherer e Corso (2017)	Objetivo: Analisar a influência do empoderamento feminino na carreira de mulheres Docentes, realizou-se um estudo de caso, qualitativo, descritivo-exploratório, fazendo uso de entrevistas semiestruturadas com sete professoras de uma universidade pública do interior do Rio Grande do Sul. Resultados: Foi possível perceber que as docentes participantes das entrevistas apresentaram muitos atributos de empoderamento em seus discursos. As mesmas conseguiram alcançar êxito nas carreiras por resistência à cultura machista e ao patriarcado e buscando sua própria autonomia e poder. Outro ponto que marca o empoderamento feminino é o fato dessas mulheres se qualificarem intelectualmente e adiarem a ideia da maternidade, ou optarem por ter menos filhos, podendo assim planejar sua carreira e serem independentes financeiras e economicamente ativas.
Casagrande et al. (2018)	Objetivo: Analisar o programa de extensão Mulheres Sim desenvolvido pelo Instituto Federal de Santa Catarina como prática de empoderamento. Resultados: Visto que O Programa Mulheres SIM, consiste em um programa de extensão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) efetuado com recorte de gênero, direcionado à mulheres em vulnerabilidade, com baixa ou sem escolaridade, como principais resultados do projeto foi observado o sucesso na venda de seus produtos, o crescimento pessoal e profissional, a vontade e valorização pelo estudo elevação da

	autoestima, a maior inserção no mundo do trabalho, o reconhecimento de seus direitos e a postura crítica sobre a desigualdade de poder e as injustiças sociais.
Simon e Boeira (2020)	Objetivo: O propósito deste ensaio teórico é mostrar, a partir da teoria da delimitação de sistemas sociais e do paradigma paraeconômico, uma articulação entre as noções de isonomia e fenonomia com as possibilidades apresentadas pela economia social e solidária, ressaltando nessa articulação as possibilidades de empoderamento das mulheres. Resultados: Através do estudo os autores observaram que no processo de construir sua trajetória de empoderamento, as mulheres possuem uma carreira fenonômica, e as consolida nos espaços isonômicos. Essa carreira pode ser vista como emancipação no rompimento da síndrome comportamentalista.
Fraga e Rocha-de-Oliveira (2020)	Objetivo: Este artigo teórico tem como objetivo argumentar que a mobilidade, sobretudo geográfica e social, pode ter reduzida disponibilidade para mulheres, em razão de fronteiras que engendram pontos de imobilidade, ancorados por relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas. Resultados: De acordo com a pesquisa dos autores, pode-se concluir que além dos marcadores estudados pela pesquisa, ainda se faz necessário o estudo de outros marcadores que contemplam o andamento histórico e cultural do papel feminino no mercado de trabalho, trazendo à atualidade, aspectos que justificam e contextualizam os marcadores atuais.
Fraga, Antunes e Rocha-de-Oliveira (2020)	Objetivo: Analisar a construção das trajetórias de carreira de 19 mulheres brasileiras expatriadas, utilizando como bases conceituais as interfaces de gênero, carreira e expatriação. Resultados: De acordo com os resultados obtidos pelos autores, muitas das entrevistadas foram pioneiras na expatriação de suas organizações pertencentes, no entanto, características como posicionamento de fala e autoridade, vem tomando lugar no processo de decisão de oportunidade entre homens e mulheres de expatriação dentro das empresas, em vista que os homens adotam muitas vezes, uma postura agressiva para obter respeito e espaço.
Gonçalves e Cardoso (2020)	Objetivo: Analisar os desafios da atuação da mulher brasileira na carreira de <i>trader</i> no comércio internacional. Resultados: Foi possível concluir que o maior impasse se relaciona com as divergências culturais em negociações internacionais, a segregação do gênero, é mais alta quando a <i>trader</i> trata com países de culturas mais fechadas. O estereótipo da mulher brasileira <i>sexy</i> promove risco de assédio e a remuneração das trabalhadoras, ainda é inferior em relação à dos homens.
Felix, Laurett e Kalume (2021)	Objetivo: Comparar as expectativas que mulheres seniores e juniores possuem umas das outras no que se refere ao comportamento de assistência, ao engajamento e as motivações de mulheres seniores para ajudar mulheres juniores a progredirem na carreira. Resultados: Os resultados apontaram que, as mulheres juniores ao avaliarem as mulheres seniores, indicam que essas ajudam menos do que poderiam de fato ajudar, em relação às motivações de ajuda, via autopromoção, pelo benefício a outros e satisfação intrínseca, observou-se que as mulheres seniores se julgaram em mais baixos níveis de autopromoção, e maiores níveis de motivação, pelo benefício a outros, além da auto satisfação pelo que as mulheres juniores as julgam. O estudo mostra a necessidade da adoção de esforços de nível individual e organizacional no sentido de promover relações mais saudáveis entre mulheres no trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Adentrando as discussões acerca da temática, referente às questões relacionadas com as mulheres no mercado de trabalho, Ferraz e Cavedon (2004) afirmam que as decisões sobre a vida das mulheres ainda permanecem concentradas no homem. Cappelle, Melo e Souza (2013) acrescentam expressando que a discriminação sistemática ainda está presente no mundo corporativo, em que as mulheres enfrentam a dupla ou tripla jornada de trabalho na tentativa de conciliar a vida familiar e a profissional; o assédio moral e o sexual; dificuldade na ascensão hierárquica.

Carvalho (2016) afirma que as mulheres escolarizadas tendem a diminuir o número de filhos ou adiar a maternidade para focar na carreira, pois o excesso de compromissos torna a jornada mais cansativa, prejudicando sua ascensão profissional e competitividade no mercado. Fernandes, Lima e Santos (2008) argumentam que as jovens que não possuem filhos, tem maiores chances de emprego e que existe discriminação racial. Nessa mesma linha, Cezar, Scherer e Corso (2017) exteriorizam que um ponto que marca o empoderamento feminino, é o

fato das mulheres se qualificarem intelectualmente e adiarem a ideia da maternidade, ou optarem por ter menos filhos, podendo assim planejar sua carreira.

Na pesquisa realizada por Dreher e Moro (2010), a maioria das mulheres eram casadas e tinham filhos, o que não era uma limitação para estas entrarem no mercado de trabalho e assumir papéis de gestão, entretanto, alegam que existe um excesso de compromissos devido ao acúmulo de atividades domésticas e profissionais; o mesmo é apontado por Loureiro, Costa e Freitas (2012) que argumentam que as mulheres enfrentam obstáculos e dificuldades ao assumir diferentes papéis, mas não enxergam isso como um impedimento.

Já Souza, Lopes e Hilal (2017) abordam que conforme as mulheres vão ficando mais velhas e ganhando maturidade, conciliam melhor o trabalho com as outras atividades. Valadão Júnior, Herk e Medeiros (2014) expõem que as organizações de economia solidária podem contribuir para atividades em âmbito coletivo, visto que nesses espaços é possível conciliar responsabilidades domésticas, o cuidado com os filhos e a conquista de independência financeira.

Os estudos realizados por Gonçalves e Cardoso (2020) mostram que em negociação internacional a maior dificuldade são as diferenças culturais, a questão do gênero é maior quando a *trader* negocia com países de culturas mais fechadas. O estereótipo *sexy* da mulher brasileira promove risco de assédio. Os autores dizem, ainda, que a remuneração das mulheres ainda é inferior em relação à dos homens. Fraga, Antunes e Rocha-de-Oliveira (2020) denotam que características, como posicionamento de fala e autoridade, vem tomando lugar no processo de decisão de oportunidade entre homens e mulheres de expatriação dentro das empresas.

Para Brandão, Ferraz e Lima (2015), a maior importância relacionada com a realização profissional representa o desejo das mulheres de buscarem realização pessoal e profissional, reconhecimento social, bem como autonomia intelectual e criativa. Para Simon e Boeira (2020), essa carreira pode ser vista como emancipação no rompimento da síndrome comportamentalista. Fraga e Rocha-de-Oliveira (2020) afirmam que ainda se faz necessário o estudo de outros marcadores que contemplam o andamento histórico e cultural do papel feminino no mercado de trabalho. Souza et al. (2010) fundamenta que mesmo estando na linha de frente as mulheres ainda ocupam menor número de cargos de gestão ou liderança efetivamente, ou seja, predominam homens no cargo de gestão.

Casagrande et al. (2018) apresentam que foi possível perceber como resultado do programa de extensão do “IFSC: Mulheres SIM” sucesso na venda de seus produtos, o crescimento pessoal e profissional, a vontade e valorização pelo estudo, a elevação da autoestima, a maior inserção no mundo do trabalho, o reconhecimento de seus direitos e a postura crítica sobre a desigualdade de poder e as injustiças sociais. Já nos estudos de Ferraz, Monken e Santos (2013), observou-se que os maiores índices de afastamento eram das mulheres, devido a quantidade de trabalhadoras na linha de produção ser maior se comparado aos homens; foi observado a necessidade da criação de um programa de prevenção com os trabalhadores, melhorando a condição de saúde do trabalhador. Já na pesquisa de Felix, Laurett e Kalume (2021) é evidente a necessidade da adoção de esforços de nível individual e organizacional no sentido de promover relações mais saudáveis às trabalhadoras.

No Quadro 3, constam informações de autor/ano, objetivo da pesquisa (o qual foi mantido na íntegra para não descaracterizar sua essência) e os principais resultados dos artigos da categoria “Liderança e Teto de Vidro” identificados na coleta de dados.

Quadro 3 – Síntese dos artigos sobre liderança e teto de vidro.

Autor(es) / Ano	Objetivo da Pesquisa / Principais Resultados
Kanan (2010)	Objetivo: Este estudo, ao lançar luz à atuação feminina na gestão empresarial, objetiva dar maior visibilidade à questão de gênero associada à liderança nas organizações de trabalho. Especificamente busca contribuir para o rompimento de paradigmas que cerceiam o papel da mulher no contexto econômico-produtivo de modo que as diferenças deixem de ser naturalizadas e transformadas em deficiências. Resultados: O estudo realizado pela autora,

	concluiu que se faz necessário uma reestruturação cultural da sociedade, assim como uma nova proposta de poder organizacional não autoritário. O mercado de trabalho vem aos poucos se adequando à nova realidade, de oportunidades da participação feminina nas organizações e em cargos de liderança, gerando, portanto, uma abertura de mercado às mulheres em cargos diretivos em seu âmbito de atuação profissional.
Madalozzo (2011)	Objetivo: Analisar quais fatores explicam probabilidades diferentes entre os gêneros para que ocupem o posto mais alto da empresa, denominado CEO (<i>Chief Executive Officer</i>). Resultados: Segundo a pesquisa realizada, notou-se que as organizações cujas quais possuem um conselho administrativo, majoritariamente constituído por homens, possuem uma maior barreira de entrada de mulheres ao cargo de CEO, outras, porém, as colocam nesta posição, com o objetivo de demonstrar um diferencial a possíveis investidores, evidenciando a possível existência do teto de vidro na liderança feminina.
Lima, Lucas e Fischer (2011)	Objetivo: Identificar como está sendo construída a identidade sócio profissional das mulheres que superaram as barreiras do fenômeno chamado “teto de vidro”. Resultados: Dentre os levantamentos realizados pelos autores acerca da identidade sócio profissional das mulheres que romperam o fenômeno denominado “teto de vidro”, é a respeito da construção sociocultural das mulheres, que situa as mesmas em posições de gestoras do lar e da família. As principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres que alcançaram cargos corporativos, é de conciliar sua vida profissional à sua vida particular, no entanto, grande parte dessas mulheres que conseguiram romper o chamado “teto de vidro”, alegaram conseguir contornar tais dificuldades familiares e até mesmo pensam em ser empreendedoras, para flexibilizar suas rotinas.
Nogueira e Kubo (2013)	Objetivo: Analisar os sentidos de liderança de mulheres executivas brasileiras, visto que ampla maioria das pesquisas focaram os desafios da carreira com pouca ênfase para os desafios da liderança feminina nas organizações brasileiras. Resultados: Segundo os autores, de acordo com os resultados obtidos em suas pesquisas, as mulheres executivas brasileiras enxergam a liderança feminina como um trabalho de caráter relacional, onde a proximidade das líderes com seus liderados é essencial. Ademais, aspectos relacionais femininos como facilidade de comunicação e boa relação interpessoal, são os alicerces da liderança feminina, assim como seu sucesso.
Santos, Tanure e Neto (2014)	Objetivo: Discutir o fenômeno teto de vidro nas organizações brasileiras. Resultados: Segundo a literatura analisada, os autores chegaram à conclusão, após realizado o estudo e análise de entrevistas, que as mulheres entraram para o mercado de trabalho executivo há pouco tempo, portanto, ainda são uma minoria que alcançam grandes cargos de liderança nas organizações, no entanto, ainda foi-se levantado os dados, que as barreiras enfrentadas pelas entrevistadas, eram normais a qualquer gênero, sendo dificuldades do cargo a ser ocupado em si.
Oliveira et al. (2015)	Objetivo: Conhecer como as mulheres que ocupam cargos de liderança, utilizam o empoderamento no exercício profissional em uma instituição de ensino e tecnologia em Criciúma, Santa Catarina, Brasil. Resultados: Segundo os resultados obtidos pelos autores, o empoderamento das mulheres da organização, estava diretamente ligado à sua participação na tomada de decisões na instituição e no peso qualitativo das mesmas, onde participar ativamente dos processos incentivava seu empoderamento, cujo qual se alinhava com os objetivos da instituição e incentivava as mesmas a encorajar outras mulheres à ascensão profissional.
Silva e Margem (2015)	Objetivo: Identificar se a presença de mulheres no conselho de administração e diretoria gera impacto no valor e desempenho das empresas brasileiras de capital aberto. Resultados: Após a análise realizada pelos autores, chegou-se à conclusão, que a presença de mulheres no conselho de administração ou diretoria de organizações, não influencia como fator chave no valor da empresa, entretanto, a presença das mesmas em tais posições, demonstrou um desempenho elevado nos resultados das empresas pertencentes.
Henderson, Ferreira e Dutra (2016)	Objetivo: Identificar as barreiras que têm dificultado às mulheres, no processo de ascensão, alcançar posições hierárquicas em níveis estratégicos, dentro de organizações no Brasil. Resultados: Os resultados obtidos pelos autores dessa literatura afirmam que o chamado “teto de vidro” que as mulheres enfrentavam nas organizações, está desatualizado, uma vez que inúmeras mulheres já o “romperam”, os mesmos ainda apontam, que tais “barreiras” não são absolutas e que as organizações refletem a cultura da sociedade, sendo a ascensão profissional da mulher em uma organização, um processo em andamento no âmbito cultural da sociedade.

Weymer et al. (2018)	Objetivo: Verificar a contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional, bem como identificar qual é o estilo predominante na liderança feminina a partir da percepção dos liderados. Resultados: Os principais resultados encontrados pelos autores em sua pesquisa, foi o fato de que, dentre as lideranças femininas, a liderança transformacional é predominante e que apresenta melhores resultados, além disso, sob a ótica de seus liderados, tal liderança é mais inspiradora e motivadora em cumprir seus objetivos na organização.
Hryniewicz e Vianna (2018)	Objetivo: Identificar os obstáculos que se apresentam ao longo da carreira da mulher brasileira e entender como ela se reconhece na posição de líder, quais são seus principais desafios e como ela pode superá-los para atingir a igualdade, não apenas no trabalho, mas também no lar. Resultados: Segundo as autoras, características como comunicação e autoconfiança são fatores chave para o sucesso da liderança feminina, além disso, muito se discutiu a respeito da meritocracia, no entanto, é possível concluir que tal meritocracia pode ser burlada, uma vez que apesar de seus méritos, as mulheres não possuem as mesmas oportunidades que são dadas aos homens, outrossim, os obstáculos enfrentados pelas mulheres em suas ascensões de cargos são diferentes das dos homens.
Versiani et al. (2019)	Objetivo: Analisar a auto percepção de mulheres empreendedoras acerca de seu estilo de liderança, com o intuito de verificar se é possível referir-se um estilo de liderança dominante neste grupo, à luz das principais abordagens de liderança do <i>mainstream</i> norte americano. Resultados: De acordo com os resultados obtidos pela pesquisa, a maior parte das mulheres entrevistadas se caracterizavam como líderes com características transformacionais, sendo principalmente motivadoras e abertas ao diálogo, além disso, a relação com seus colaboradores, é de extrema confiança e motivação, sendo este, o principal estilo de liderança das entrevistadas.
Cembranel, Cardoso e Floriano (2020)	Objetivo: Compreende a identificação dos obstáculos e os principais desafios que se apresentam ao longo da carreira das mulheres. Resultados: De acordo com os resultados obtidos pelo estudo dos autores, a principal dificuldade enfrentada pelas mulheres que almejam cargos de liderança, são as barreiras culturais impostas, onde apesar de possuírem alto grau de instrução, ainda são postas como inferiores aos homens em níveis hierárquicos e em diferenças salariais. Além disso, muitas mulheres são subjugadas como ambiciosas quando almejam conquistar um cargo de liderança, mesmo enfrentando dupla jornada de trabalho para provar seu potencial.
Grangeiro e Militão (2020)	Objetivo: Analisar a inserção da mulher em cargos de gestão em uma instituição federal de ensino superior e a percepção dessas gestoras sobre barreiras e desigualdades enfrentadas para ascensão profissional na universidade. Resultados: De acordo com os resultados identificados pelas autoras, é possível perceber um alto nível de desigualdade em relação à ocupação de cargos entre homens e mulheres, sendo as mulheres uma minoria, bem como o número de mulheres decai conforme os níveis hierárquicos aumentam. Ademais, apesar de algumas das entrevistadas negarem a existência de discriminações de gênero em seu ambiente de trabalho, outras entrevistadas afirmaram ter enfrentado uma forma de preconceito velado em gestos e olhares, além da preferência pelo sexo masculino na ocupação de cargos vagos.
Meinhard e Faria (2020)	Objetivo: Analisar como as práticas preconizadas pelos <i>Women's Empowerment Principles</i> (WEPIs), inseridas no discurso do desenvolvimento sustentável, promovem a representatividade das mulheres no mundo corporativo. Resultados: Segundo os autores, de acordo com os resultados obtidos em sua pesquisa, entende-se que para mudar a representatividade da mulher dentro do mundo corporativo, é necessário não apenas mudar seu ambiente de trabalho e a mentalidade dos colaboradores da organização, mas também, iniciar uma transformação social capaz de erradicar a desigualdade de gênero enfrentada nas organizações.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

De acordo com os achados expostos no Quadro 3, a autora Kanan (2010), foi a pioneira em publicações acerca da temática. Os autores Lima, Lucas e Fischer (2011), Cembranel, Cardoso e Floriano (2020) e Meinhard e Faria (2020) convergem com ela em afirmarem que as barreiras do âmbito organizacional das mulheres, por consequência, ocasionam o chamado fenômeno teto de vidro, relativo à ascensão das mulheres em níveis hierárquicos. Os mesmos autores ainda afirmam que tal fenômeno é efeito da construção social da imagem do profissional da mulher. Nesse contexto, Meinhard e Faria (2020) ainda propõem que apenas uma

transformação ou reconstrução social pode mudar a representatividade da mulher no mundo corporativo. Entretanto, segundo Henderson, Ferreira e Dutra (2016), o denominado teto de vidro já foi rompido, restando apenas, o fator sociocultural da posição feminina nos níveis hierárquicos empresariais, outrossim, Hryniewicz e Vianna (2018) ainda afirmam que existe a abertura para a ascensão da mulher na hierarquia corporativa, no entanto, os desafios impostos para as mesmas são maiores que os impostos aos homens.

É evidenciado ainda, de acordo com Grangeiro e Militão (2020), que quanto maior o nível hierárquico, menos mulheres estão presentes, fato este, gerado por uma discriminação velada. Em contrapartida, Santos, Tanure e Neto (2014) contextualizam que não existem barreiras ou dificuldades distintas entre homens e mulheres, apenas que as mesmas ingressaram no mercado de trabalho há menos tempo que os homens e, portanto, ainda não são muitas que ocupam posições de alto nível.

Os autores Weymer et al. (2018) e Versiani et al. (2019) ainda denotam que as mulheres que chegaram a cargos de liderança, utilizam de metodologias transformacionais, motivadoras e inspiradoras, destacando suas habilidades relacionais naturais, cujas quais oferecem vantagem competitiva em seus cargos. Já Madalozzo (2011) argumenta que organizações com um conselho administrativo constituído predominantemente por homens, oferecem maior resistência na ascensão feminina, todavia, segundo os autores Silva e Margem (2015), a presença de mulheres no conselho administrativo aumenta nos resultados das empresas.

Adentrando as discussões entre os Quadros 2 e 3, pode-se inferir que ambas as temáticas analisadas possuem convergências de ideias em alguns aspectos. De acordo com Carvalho (2016), as mulheres tendem a adiar a maternidade para focar em sua carreira profissional, para que isso não interfira em sua ascensão dentro da organização, entretanto, esta ideia se dá ao único fato de serem mulheres, onde as empresas, em sua grande parte, não avaliam a capacidade e comprometimento das mesmas.

Tal visão de julgamento de incapacidade feminina, segundo Kanan (2010), Lima, Lucas e Fischer (2011), Cembranel, Cardoso e Floriano (2020) e Meinhard e Faria (2020), é causada por uma construção social errônea e misógina da imagem do profissional das mulheres ao longo do processo histórico de desenvolvimento e inserção das mulheres no mercado de trabalho.

As mesmas concepções da distorcida imagem da mulher, geram ainda, de acordo com Noronha e Volpato (2006), o denominado teto de vidro no âmbito empresarial, apoiado por estereótipos de menosprezo e desigualdade, bem como expressado por Grangeiro e Militão (2020), que afirmam que existe a discriminação velada, que impedem o alcance de mulheres a cargos de alto nível hierárquico. Faria (2020) ainda converge com as mesmas concepções supracitadas, propondo que somente a reestruturação social da imagem e dos valores da mulher podem mudar a posição, representatividade e ascensão da mulher dentro do mundo corporativo.

Fraga, Antunes e Rocha-de-Oliveira (2020) afirmam que, características diferenciais como posicionamento e autoridade na fala, são importantes aspectos na tomada de decisão de oportunidades entre homens e mulheres. Sob esta ótica, segundo Weymer et al. (2018) e Versiani et al. (2019) vem surgindo uma alta na representatividade feminina em cargos de liderança, em razão de características transformacionais, cujas quais, as habilidades relacionais naturais da mulher, geram vantagens competitivas.

Além disso, a partir das análises e discussões realizadas surgem *insights* acerca das temáticas em estudo para uma agenda de pesquisa futura, sendo:

(i) Observa-se a importância de organizações de economia solidária no equilíbrio da vida pessoal e profissional das mulheres, deste modo se faz necessário expandir os estudos acerca das organizações de economia solidária.

(ii) Expandir as pesquisas nas universidades tanto públicas quanto particulares no que tangem mulheres que ocupam cargos de lideranças.

(iii) Expandir as pesquisas relacionadas ao teto de vidro para que se possa compreender de quais formas foram rompidos e em quais contexto, seja a nível regional ou segmento que ainda existem o teto de vidro.

(iv) A partir da rede de relacionamento entre as autoras, observou uma concentração de pesquisas no eixo sul, sudeste e Bahia; se faz necessário pesquisas que contemplem todo o território nacional.

(v) Aprofundar pesquisas que busquem compreender se a faixa etária das mulheres possa interferir em sua ascensão profissional e hierárquica dentro das organizações públicas e privadas.

Por fim, o artigo evidencia o papel da sociedade na formação da visão que os profissionais têm da mulher dentro das organizações, dos colaboradores na visão de que as mulheres apesar de já terem conquistado um espaço significativo dentro das organizações, ainda existe preconceito e desigualdade. A partir dos resultados, os gestores têm um papel importante para tentar minimizar as dificuldades e oferecer oportunidades iguais para homens, mulheres e o público LGBTQIA+.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Posteriormente as análises dos artigos identificados sobre mulheres no mercado de trabalho, liderança e teto de vidro, foi possível atender aos objetivos propostos na presente pesquisa. Desta forma, por meio da revisão sobre mulheres na base de dados da *Scientific Periodicals Eletronic Library* – SPELL foi possível levantar as publicações relacionadas à mulher, sendo que as primeiras publicações foram identificadas na década de 1980, porém, o aumento das publicações se deu a partir da década de 2010. No período analisado, foi possível identificar as revistas mais relevantes sobre a temática mulher, em destaque a Revista RAE-eletrônica; além de identificar as autoras Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, Mônica Carvalho Alves Cappelle, Hilka Vier Machado e Almiralva Ferraz Gomes tendo mais citações em seus estudos relacionados à mulher.

A partir dos 279 artigos identificados sobre mulher, foram identificadas 16 categorias, das quais optou-se por adentrar ao escopo proposto na pesquisa que direcionaram atenção para as mulheres no mercado de trabalho, liderança feminina e teto de vidro. Com isso, foi possível responder às duas perguntas de pesquisas iniciais, sendo que as conexões apresentadas evidenciam que a representatividade da mulher no mercado de trabalho, relacionada à liderança feminina e a existência do teto de vidro, são fatores gerados ao longo do processo de desenvolvimento histórico da mulher, desde sua inserção ao âmbito trabalhista, em que estereótipos, preconceitos, discriminações e criações de barreiras impedem ou dificultam seu desenvolvimento, e estão presentes até os dias atuais. Por fim, a partir da revisão foi possível apresentar uma agenda de pesquisas futuras. Conclui-se que, a discussão acerca dessa temática está longe de terminar, a presente pesquisa busca instigar o assunto, reflexões e novas discussões.

A presente pesquisa apresenta as seguintes limitações: (i) na revisão se utilizou somente da base de dados da *Scientific Periodicals Eletronic Library* – SPELL; (ii) na presente revisão só foram analisadas duas categorias, sendo que foram identificadas 16 categorias diferentes; (iii) foram utilizados somente três palavras-chaves. A partir das limitações surgem sugestões de trabalhos futuros: (i) replicar a mesma pesquisa ampliando as bases de dados nacionais, como *Scientific Eletronic Library Online* – SciELO Brasil e o Portal de Periódicos da CAPES, além de anais de eventos, tais como SemeAd (Seminários em Administração) e EnANPAD, os dois principais eventos na área de Administração no Brasil; (ii) ampliar as palavras-chave para aumentar o alcance de publicações; (iii) verificar se os estudos realizados pelas três principais redes identificadas convergem ou não em termos de abordagens teóricas e; por fim, (iv) analisar de forma integrativa as demais categorias identificadas na presente pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. O que é feminismo. 6ª edição. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.
- AMORIM, R. B. et al. Participação feminina na alta gestão e a sustentabilidade empresarial no Brasil. **AOS – Amazônia, Organizações e Sustentabilidade**, v. 10, n. 2, p. 218-244, 2021.
- BAQUERO, J.; GUATAQUÍ, J.; SARMIENTO, L. Un marco analítico de la discriminación laboral: teorías, modalidades y estudios para Colombia. **Economía: Borradores de Investigación**, n. 8, p. 1-31, 2000.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 487-514, 2015.
- BRASIL, L.; PEREIRA, A. N.; MACHADO, V. L. A inserção do gênero feminino na empresa Vis-à-vis a participação feminina na população economicamente ativa: um estudo de caso da Companhia Energética do Paraná (Copel). **Gestão e Sociedade**, v. 3, n. 5, p. 95-113, 2009.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013.
- CARVALHO, R. O. Sociedade, Mulher e Profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 7, n. 1, p. 27-44, 2016.
- CASAGRANDE, J. L.; NUNES, N. A.; MICHELS, J. P.; SOUZA, P. C. Empoderamento no Programa 'Mulheres Sim' do IFSC. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 3, p. 30-50, 2018.
- CEMBRANEL, P.; CARDOSO, J.; FLORIANO, L. Mulheres em Cargos de Liderança e os seus Desafios no Mercado de Trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 57-67, 2020.
- CERIBELI, B.H.; LOPES, K.S.M.; MACIEL, G.N. LIDERANÇA FEMININA: um movimento em constante construção. **Revista Interface**, v.18, n. 1, p. 132-156, jan/jun de 2021.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CEZAR, B. G. S.; SCHERER, L. A.; CORSO, K. B. Empoderamento Feminino na Carreira de Mulheres Docentes: Estudo em uma Universidade Federal do Interior do Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 1, p. 440-455, 2017.
- DA ROCHA GRANGEIRO, Rebeca; MILITÃO, Maria Luciana. Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, 2020.
- DELLAGNELO, E.H.L.; SILVA, R.C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M.M.F.; ZOUAIN, D.M. **Pesquisa qualitativa em administração: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN Y. S. **O planejamento de pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- DREHER, M. T.; MORO, R. D. Responsabilidade social: a participação das mulheres nas organizações de Blumenau (SC). **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 4, n. 3, p. 78-94, 2010.
- ENGELS, Friedrich. O Materialismo Histórico e a Família. In: ENGELS, F; MARX, K.; FRASER, Nancy. **O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história**. Revista Outubro, v. 26, 2016, pp.31-56.
- FARIA, Paulo Manuel Miranda. **Revisão sistemática da literatura: Contributo para um novo paradigma investigativo**. 1ª edição. Santo Tirso: Whitebooks, 2016.
- FELIX, B.; LAURETT, R.; KALUME, M. C. M. Síndrome da abelha rainha? Uma comparação ao avanço de carreira entre mulheres seniores e juniores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 4, p. 119-131, 2021.

FERNADES, R.; LIMA, J. E.; SANTOS, C. M. D. A exclusão social de mulheres jovens, com idade entre 15 a 24 anos, no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 7, n. 2, p. 125-136, 2008.

FERRAZ, D. L. S.; CAVEDON, N. R. Vida profissional e afetiva das mulheres no século XXI: o caso das permissionárias do viaduto Otávio rocha em Porto Alegre. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 10, n. 5, p. 1-26, 2004.

FERRAZ, R. R. N.; MONKEN, S.; SANTOS, M. N. L. Carreira no setor produtivo pelo contingente feminino. Impactos nos modelos da saúde do trabalhador. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 3, p. 74-80, 2013.

FLICK, U. Introdução à coleção pesquisa qualitativa. In BARBOUR, R. **Grupo Focais**. Porto Alegre: Artmed, 2009a.

FONTENELE-MOURÃO, Tânia M. **Mulheres no topo de carreira**: Flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2006. 92p.

FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. **Brazilian Business Review**, v. 17, n. 2, p. 192-210, 2020.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Mobilidades no Labirinto: Tensionando as Fronteiras nas Carreiras de Mulheres. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. Edição Especial, p. 757-769, 2020.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago 2018.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ANTONIALI, L. M.; CORREIA, E. L. F. Trajetórias e estratégias de mulheres: um estudo conquistense. **Revista de Gestão**, v. 16, n. 1, art. 4, p. 69-87, 2009.

GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. S. B; ALTOÉ, S. M. L; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-111, 2016.

GONÇALVES, R. B.; CARDOSO, K. C. Trader: Uma Perspectiva na Visão das Mulheres. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 19, n. 4, p. 74-91, 2020.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A de A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 4, p. 489-505, 2016.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade No Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 3, p. 489-505, 2016.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em Posição de Liderança: Obstáculos e Expectativas de Gênero em Cargos Gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, art. 1, p. 243-257, 2010.

LIMA, L. C.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. **Pensamento & Realidade**, v. 26, n. 2, p. 3-21, 2011.

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.

MADALOZZO, R. CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, art. 7, p. 126-137, 2011.

MEINHARD, V. R.; FARIA, J. H. Representatividade das Mulheres na Hierarquia de Empresas: Estudo de Caso com Base no Women's Empowerment Principles. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 1, p. 33-60, 2020.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. **Mulheres e Poder: histórias, ideias e indicadores**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

NOGUEIRA, E. C. O. R.; KUBO, E. K. M. Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 114-133, 2013.

NORONHA, E. C. S. F.; VOLPATO, T. G. A trajetória educacional e profissional da mulher administradora. **Revista Pretexto**, v. 7, n. 2, p. 63-76, 2006.

OLIVEIRA, K. B.; LOPES, G. S. C.; WATANABE, M.; YAMAGUCHI, C. K.; DUARTE, R. Estudo do Empoderamento na Perspectiva de Mulheres Líderes. **Revista Pretexto**, v. 16, n. 4, p. 82-99, 2015.

ONU – Organização das Nações Unidas. Objetivos de desenvolvimento sustentável, 2015. Disponível em: < <https://odsbrasil.gov.br/>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SANTOS, Sandra Puhl. As teorias feministas e a evolução das relações de gênero na sociedade. **Publicatio UEPG: Ciências Sociais Aplicadas**, v. 20, n. 2, p. 213-223, 2012.

SILVA, A. L. C.; MARGEM, H. Mulheres em Cargos de Alta Administração Afetam o Valor e Desempenho das Empresas Brasileiras? **Revista Brasileira de Finanças**, v. 13, n. 1, p. 103-133, 2015.

SILVA, C. R. R.; CARVALHO, P. M.; SILVA, E. L. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 25, p. 1-12, 2017.

SIMON, V. P.; BOEIRA, S. L. Fenomenia, Isonomia, Economia Social e Solidária: Convergências no Processo de Empoderamento Feminino? **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 56, p. 109-124, 2020.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris–RTJ**, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020.

SOUZA, J. D.; POLICARPO, J. L.; MARCELO, T. P.; NANDI, V. V.; FORMENTIN, C. N.; KÖENIG, M. O papel exercido pela mulher no comércio do centro de Tubarão. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 2, n. 1, p. 99-107, 2012.

SOUZA, P. M. R. A.; LOPES, A. L. S. V.; HILAL, A. V. G. Centralidade do Trabalho na Perspectiva de Mulheres em Diferentes Faixas Etárias. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 1, p. 9-36, 2017.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum: Para todas, todes e todos**. 1ª edição. Rio de Janeiro. Rosa dos tempos. 2018.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; HERK, A. C. V.; MEDEIROS, C. R. O. Gênero e economia solidária: um olhar sobre a participação e atuação das mulheres nas organizações do Terceiro Setor em Uberlândia/MG. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 15, n. 2, p. 321-340, 2014.

VERSIANI, F.; CAEIRO, M.; MARTINS, M.; CARVALHO NETO, A. Características de Liderança das Mulheres Empreendedoras: Um Estudo de Caso no Setor de Serviços. **Revista de Administração da Unimep**, v. 17, n. 1, p. 188-213, 2019.

WEYMER, A. S. Q.; SCHUBERT, K. J.; ESKENAZI, A. S.; MARTINS, P. A. L. A Contribuição de Mulheres Líderes no Nível de Comprometimento Organizacional. **Revista Gestão Organizacional**, v. 11, n. 3, p. 76-91, 2018

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v. 52, n. 5, p. 546-553, 2005.