

**DESAFIOS DAS MULHERES BRASILEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO:
AUSÊNCIA EM CARGOS DE LIDERANÇA, SALÁRIOS DESIGUAIS E JORNADA
DUPLA
CHALLENGES FOR BRAZILIAN WOMEN IN THE LABOR MARKET: ABSENCE
IN LEADERSHIP POSITIONS, UNEQUAL SALARIES AND DOUBLE WORKDAYS**

Yngrid Tavares Vaz

Graduando(a) do Curso de Administração do Centro Universitário São José.

Orientador Daniela Longobucco Teixeira Balog

Titulação Acadêmica: Doutora em Administração PPGA / UNIGRANRIO – Universidade do Grande Rio

RESUMO

A presença feminina no mercado de trabalho brasileiro tem crescido nas últimas décadas, mas ainda é marcada por desafios significativos relacionados à desigualdade de gênero. Este trabalho tem como objetivo geral discutir os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, com foco na desigualdade salarial, na jornada dupla e na ausência em cargos de liderança, buscando promover conscientização e incentivar mudanças no ambiente corporativo. Como justificativa se destaca a relevância do tema, considerando as persistentes desigualdades de gênero e seus impactos sociais, econômicos e organizacionais. Com uma abordagem qualitativa de uma revisão bibliográfica, utilizando a Análise de Conteúdo segundo Bardin (2017). A pesquisa busca compreender de forma interpretativa os fatores históricos, culturais e econômicos que moldam os desafios vivenciados pelas mulheres brasileiras no ambiente profissional.

Palavras-chave: Salários desiguais, desigualdade de gênero, mercado de trabalho brasileiro.

ABSTRACT

The female presence in the Brazilian labor market has grown in recent decades, but it is still marked by significant challenges related to gender inequality. This paper aims to discuss the challenges faced by women in the labor market, focusing on wage inequality, double shifts, and the absence of leadership positions, seeking to raise awareness and encourage changes in the corporate environment. The justification is the relevance of the topic, considering the persistent gender inequalities and their social, economic, and organizational impacts. With a qualitative approach of a bibliographic review, using Content Analysis according to Bardin (2017). The research seeks to understand in an interpretative way the historical, cultural, and economic factors that shape the challenges experienced by Brazilian women in the professional environment.

Keywords: Unequal wages, gender inequality, Brazilian labor market.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro tem avançado significativamente em termos de diversidade e inclusão, incorporando políticas que buscam maior equidade e representatividade. Nos últimos anos, diversas empresas passaram a adotar programas voltados à promoção da igualdade de gênero, reconhecendo a importância de ambientes diversos para a inovação e o crescimento organizacional.

No entanto, apesar desses progressos, ainda persistem obstáculos estruturais que impedem a plena realização da igualdade de gênero nas organizações, especialmente no que diz respeito ao acesso equitativo a oportunidades e ao reconhecimento profissional.

As mulheres continuam a enfrentar barreiras consideráveis em seu desenvolvimento profissional e nas oportunidades de ascensão. Questões como estereótipos de gênero, dificuldade na conciliação entre vida profissional e pessoal, desigualdade salarial e baixa representação em cargos de liderança seguem como entraves. Muitas vezes, elas são avaliadas com base em critérios subjetivos que não refletem seu desempenho real, além de serem responsabilizadas, de forma desproporcional, pelas responsabilidades familiares e domésticas, o que impacta diretamente sua trajetória profissional.

Apesar disso, observa-se uma evolução importante: as mulheres têm avançado gradualmente em posições de liderança no Brasil, passando de 13,6% em 2016 para 38% em 2023, segundo dados do Instituto Ethos e da FIA Business School. Embora esse crescimento

ainda esteja longe do ideal, representa uma conquista significativa em meio a um cenário historicamente desigual. A diferença salarial, entretanto, permanece grande em cargos de direção e gerência, elas ganham 27% menos que os homens, e em funções de nível superior, a discrepância chega a 31,2% (GOV.BR, 2024). Soma-se a isso a chamada jornada dupla, realidade para 83% das mulheres brasileiras, que conciliam atividades profissionais com cuidados domésticos e familiares (G1, 2024).

Os desafios apresentados revelam a complexidade das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, indicando que não se trata apenas de corrigir distorções salariais ou promover o acesso feminino a determinadas profissões, mas de enfrentar uma estrutura historicamente excludente e assimétrica.

Ao analisar essas questões, torna-se evidente a urgência de mudanças concretas nas políticas públicas e nas práticas institucionais, visando não apenas a correção de injustiças, mas a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário para todos os gêneros, onde homens e mulheres possam desenvolver suas carreiras em condições equitativas, com inovação e progresso coletivo.

É fundamental que empresas e governos adotem medidas integradas e sustentáveis para combater essas disparidades. Isso inclui a criação de programas de mentoria e capacitação voltados às mulheres, a revisão de processos seletivos e critérios de promoção, a ampliação de políticas de flexibilização do trabalho e o fortalecimento da fiscalização quanto ao cumprimento das leis de igualdade de gênero. Além disso, é essencial que homens também participem ativamente desse processo, promovendo uma cultura de equidade que transcenda o ambiente corporativo e se estenda à sociedade como um todo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.Trajetória feminina no mercado de trabalho brasileiro

2.1 Um histórico da mulher no Mercado de Trabalho brasileiro

Nas últimas décadas, transformações sociais criaram questionamentos das estruturas patriarcais onde impulsiona novos olhares para papel social da mulher gerando desenvolvimento de pesquisas e reflexões críticas sobre o assunto ganhando força, sobretudo, com a chamada “Segunda Onda” do feminismo nos anos 1960, momento em que as reivindicações por igualdade ultrapassaram o direito ao voto e passaram a incluir aspectos como o trabalho, a educação, a sexualidade e a autonomia sobre o próprio corpo.

“As análises sobre as mulheres nos escritos acadêmicos se expandiram paralelamente ao crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, sua maior escolaridade (inclusive a crescente presença nas universidades), conjugada à ampliação das lutas pela igualdade de direitos e liberdade.” ("Segunda Onda" do movimento feminista nos anos 1960).

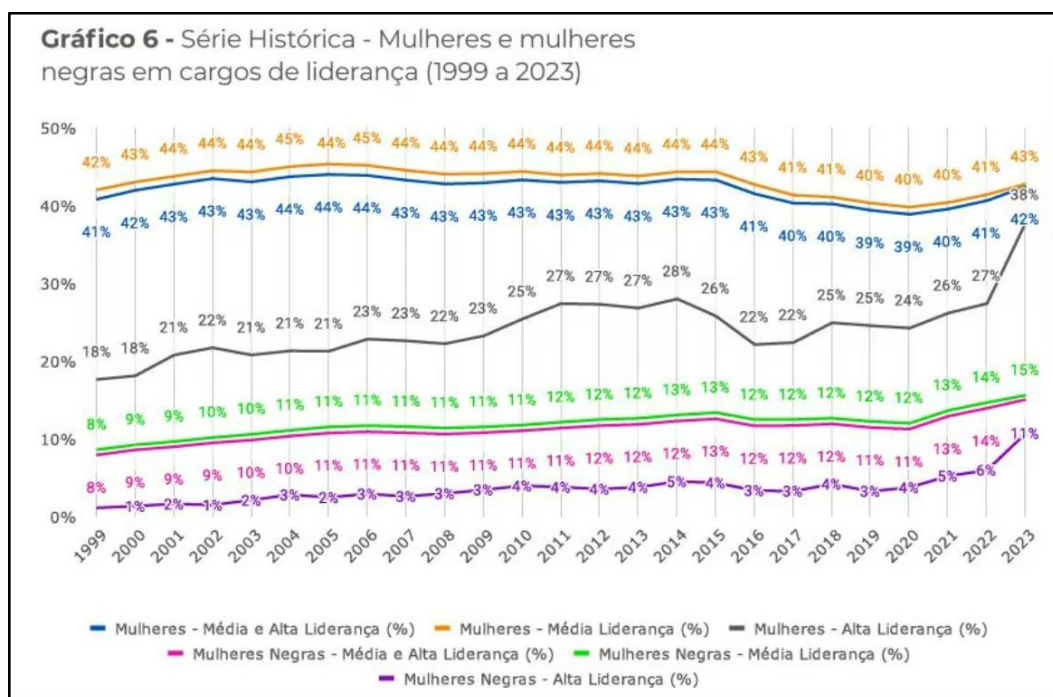
Esse novo cenário possibilitou o surgimento da desconstrução de narrativas tradicionais sobre o papel feminino e a problematizar as desigualdades de gênero presentes nas instituições sociais.

Segundo Matos (2002) no Brasil em 1970 se iniciou os debates sobre as temáticas femininas, a luta por melhores condições de trabalho, igualdade salarial, reconhecimento da maternidade como uma questão social e o combate à discriminação de gênero. Tornaram-se pautas centrais tanto nos movimentos sociais quanto nas produções acadêmicas, consolidando um campo de reflexão crítica sobre a presença e o papel da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

No Brasil as mulheres apesar de terem conquistado nas últimas décadas o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho o que gerou avanços significativos, elas ainda enfrentam importantes desafios para alcançar uma participação verdadeiramente igualitária.

Em 2016 um estudo divulgado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e pelo Instituto Ethos foi constatado que as mulheres ocupavam apenas 13,6% dos cargos mais altos da empresa, esses números evidenciam a persistência de barreiras significativas para que as mulheres possam alcançar posições de poder e influência, mesmo em um contexto de crescente participação feminina no mercado de trabalho. (MOVIMENTO MULHER 360, 2016).

Um novo estudo foi feito com uma diferença de sete anos do outro e notamos uma pequena evolução nas porcentagens, uma pesquisa feita pela FIA Business School constatou que as mulheres em 2023 ocupavam 38% dos cargos de liderança no Brasil e permanecendo a mesma proporção do ano anterior. (FORBES, 2024).



Fonte: Movimento Pessoas à Frente com base no painel estatístico de pessoal (MGI, 2023).

Esses dados indicam que, embora haja avanços, as mulheres continuam sub-representadas nas posições de liderança, enfrentando desafios como desigualdade salarial e estereótipos de gênero.

“A inclusão significativa de mulheres, especialmente as mulheres negras, nas posições de alta burocracia, permite uma alocação de recursos e tomada de decisões que verdadeiramente espelham às necessidades de toda a população e promovem a equidade. Esse reconhecimento e atuação fortalecem os valores democráticos e incentivam práticas justas que transcendem o setor público, afirma Jessika Moreira, diretora executiva do Movimento Pessoas à Frente.” (MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE, 2024).

Apesar do crescimento em 2023 notamos como ainda não obtivemos o resultado ideal onde teríamos uma equidade de gênero plena nas posições de liderança. O cenário corporativo brasileiro ainda enfrenta desafios estruturais que limitam o avanço das mulheres para posições de decisão.

2.2 Desafios “invisíveis” das mulheres no mercado de trabalho

Segundo Sandberg (2013) esses níveis baixos de presença feminina nos cargos está atrelado aos estereótipos de sexo vinculados à infância e a criação de mulheres que são feitas de forma diferentes da dos homens, e que através de dados constatou que o número de homens

que almejavam cargos altos de liderança era maior que o número de mulheres, e assim ela alega que parte dessa falta de ambição está atrelada a forma como as mulheres têm sido criadas e não terem expectativas de se tornarem líderes.

Outro aspecto que também presente nessa luta das mulheres é que muitas ainda recebem salários inferiores aos dos homens mesmo exercendo o mesmo cargo que eles, ou até mesmo a ocorrência de situações em que as mulheres serem preteridas em promoções e oportunidades de crescimento, mesmo quando apresentam as mesmas ou melhores qualificações que os homens.

A discriminação de gênero, tanto explícita quanto implícita, ainda é uma realidade no Brasil e os dados das porcentagens recentes dos salários constataam que essas disparidades são evidenciadas tanto nas esferas de cargos de liderança quanto em posições de nível superior, nas quais as mulheres ganham consideravelmente menos que seus colegas homens.

“Em cargos de direção e gerência, as mulheres ganham 27% menos que os homens, e, em funções de nível superior, a diferença chega a 31,2%.” (GOV.BR, 2024).

Tendo a média salarial dos homens de R\$ 4.495,39, enquanto a das mulheres é de R\$ 3.565,48, podemos constatar a desigualdade em porcentagens e números, e assim tendo consciência de que existe um obstáculo persistente que impede as mulheres de crescer profissionalmente.

Os rendimentos das mulheres continuam inferiores aos dos homens que ocupam os mesmos cargos. Essa diferença não pode ser explicada apenas por fatores como escolaridade ou tempo de serviço, mas revela uma estrutura discriminatória que desvaloriza o trabalho feminino.

Essa disparidade salarial reflete uma série de fatores estruturais e culturais que afetam o mercado de trabalho brasileiro. A desigualdade de gênero nas remunerações é uma consequência de diversos elementos que vão além da simples diferença de salários por função.

“De acordo com o 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, as mulheres ainda recebem 20,7% menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados. O levantamento, que utiliza dados da RAIS de 2023, foi apresentado durante o evento de lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens.” (SECRETARIA DA MULHER, 2024).

A diretora do Programa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Luciana Nakamura, acredita que as mulheres ainda continuam excluídas do mercado de trabalho além de exaltar que a igualdade salarial já estava prevista desde 1943 pela CLT.

De acordo com a secretária nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, Rosane Silva, o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral é

o principal instrumento para combater a disparidade salarial, e com ele são criadas ações com intuito de promover a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e ampliar sua participação e permanência em seus cargos.

2.3 A jornada de trabalho dupla na vida das mulheres

Entre os principais motivos estão a segregação ocupacional, que leva as mulheres a concentrarem-se em setores ou cargos historicamente menos valorizados, e o fato de que muitas delas enfrentam jornadas duplas, equilibrando o trabalho formal com as responsabilidades domésticas, o que pode limitar as oportunidades de ascensão.

“Uma pesquisa realizada pelo Infojobs e antecipada ao g1 apontou que 83% das mulheres afirmaram que vivenciam a dupla jornada de trabalho, com a realização de atividades domésticas e serviços de cuidado com crianças e familiares idosos.” (G1, 2024)

Após uma melhor análise dessa porcentagem adquirida se o portal G1 concluiu que:

“Desse total, 45% dizem não contar com uma rede de apoio ou com a ajuda de parceiros. A pesquisa foi feita entre fevereiro e março deste ano, com a participação de 742 pessoas que se identificam com o gênero feminino, de 18 a 60 anos.” (G1, 2024).

É evidente que a falta de apoio em casa e uma carga horária de trabalho extensa deixa seus dias mais corridos e cansativos e contribui diretamente para o aumento do estresse, da exaustão física e emocional, além de afetar negativamente a saúde mental dessas mulheres. Muitas vezes, elas precisam conciliar a pressão por produtividade no ambiente profissional com a responsabilidade quase exclusiva pelas tarefas do lar, o que evidencia uma desigualdade de gênero ainda muito presente na divisão de responsabilidades domésticas. Essa sobrecarga pode comprometer, inclusive, o desenvolvimento pessoal e profissional, limitando o tempo disponível para estudos, lazer e autocuidado.

Uma solução seria creches no trabalho, que poderiam oferecer um suporte concreto às mulheres com filhos pequenos, facilitando a conciliação entre vida profissional e maternidade. E essa iniciativa, além de promover um ambiente mais inclusivo, permite que as mães se sintam mais seguras e tranquilas ao saberem que seus filhos estão por perto e sob cuidados adequados.

Empresas que investem nesse tipo de estrutura demonstram compromisso com a equidade de gênero e com o bem-estar de seus colaboradores, o que pode refletir positivamente na produtividade, na motivação e na retenção de talentos.

Conclui-se, portanto, que uma jornada dupla enfrentada por muitas mulheres não só acentua as desigualdades de gênero, mas também coloca em risco seu bem-estar físico e emocional.

Essa realidade das mulheres evidencia urgência de políticas públicas eficazes que não apenas que garantam a equiparação salarial, mas também promovam mudanças culturais profundas nas organizações.

Diante de todos os dados e reflexões apresentados, torna-se evidente que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a equidade de gênero.

A presença feminina em cargos de liderança, a disparidade salarial e a sobrecarga da jornada dupla são reflexos de estruturas sociais e culturais profundamente enraizadas, que exigem mudanças sistêmicas e contínuas. A implementação de medidas como auditorias salariais obrigatórias, transparência nos critérios de promoção e remuneração, bem como a valorização de lideranças femininas, são passos fundamentais para enfrentar essa desigualdade histórica.

Além disso, é essencial fomentar o debate público sobre o tema, envolvendo empresas, governo e sociedade civil, para construir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todas as mulheres.

METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo possibilitou compreender, por meio de revisão bibliográfica, os desafios enfrentados por mulheres no contexto brasileiro. Para tanto, a pesquisa se baseia em uma abordagem qualitativa, com ênfase interpretativista, visando explorar as experiências dessas mulheres de maneira aprofundada e contextualizada.

A técnica de análise escolhida é a Análise de Conteúdo, que foi conduzida com base no modelo de Bardin (2017), usando uma pré-análise de conteúdo, onde se realizou a organização do material, e assim explorando o conteúdo e interpretando seus resultados, de forma sistemática e organizada. Nos estudos analisados, trouxe compreensões mais amplas sobre os desafios enfrentados por mulheres no Brasil.

O caráter interpretativista da análise está na compreensão de que os desafios enfrentados por essas mulheres são fenômenos sociais, construídos e influenciados por diversos fatores históricos, culturais e econômicos. A utilização desse método possibilita a contextualização essencial para compreender as complexidades das dinâmicas sociais que impactam essas mulheres.

Além da revisão bibliográfica, foi realizada uma entrevista com seis mulheres, com o intuito de se aprofundar no tema a partir de suas vivências pessoais. As entrevistas foram

conduzidas á distancia, por meio de aplicativos de conversa, permitindo que as participantes compartilhassem suas experiências de forma livre e reflexiva respeitando sua privacidade.

Tabela: Perfil das entrevistadas

Entrevistadas	Emprego	Idade	Estado civil	Filhos
E1	Consultora de vendas	27	Casada	0
E2	Gerente comercial	32	Casada	0
E3	secretária	32	Mãe solo	2
E4	recepcionista	59	Viúva	2
E5	Assistente administrativa	25	Solteira	0
E6	Vendedora	22	Solteira	0

Relatos de mulheres em seu cotidiano

A análise do perfil das entrevistadas revela a diversidade de realidades vividas por mulheres brasileiras em diferentes fases da vida adulta e em distintos contextos socioeconômicos. A faixa etária das participantes varia entre 22 e 59 anos, permitindo observar diferentes perspectivas geracionais.

Importante destacar que duas participantes são mães, sendo uma delas mãe solo, o que aponta para o acúmulo de responsabilidades entre trabalho remunerado e cuidado com os filhos, como mostra o depoimento da E3:

Eu sempre antes do trabalho tenho que deixar minhas filhas na creche, pois sou sozinha e não tenho com quem deixar, mas sempre fico preocupada com elas quando estou no trabalho, seria muito mais fácil se a creche fosse fornecida aqui no trabalho onde elas ficariam mais perto de mim.

Seu relato evidencia a pesquisa do G1 em 2024 que afirmou que 83% das mulheres vivenciam a dupla jornada de trabalho, e isso reforça a importância de considerar as dimensões da maternidade, evidenciando a necessidade de que o ambiente de trabalho ofereça suporte adequado às mulheres que conciliam carreira e responsabilidades familiares.

O depoimento da E4 traz uma perspectiva distinta, ao evidenciar os desafios enfrentados por uma mulher de idade mais avançada para se (re)inserir no mercado de trabalho:

Perdi meu marido que era quem sustentava financeiramente a casa, e tive que voltar a trabalhar para sustentar eu e minha filha mais nova, porém não está sendo fácil. Tive dificuldade de encontrar um emprego, mas consegui ser recepcionista de um consultório, na minha idade mais difícil de arrumar emprego.

O relato da E4 evidencia como a combinação entre idade avançada, responsabilidades familiares e a perda de um provedor impactam diretamente na trajetória de reinserção profissional. Sua experiência ilustra as barreiras enfrentadas por muitas mulheres que, além de lidar com o luto e a sobrecarga doméstica, enfrentam um mercado de trabalho pouco receptivo à mão de obra mais velha. Matos em 2002 afirmou que no Brasil em 1970 se iniciou os debates sobre as temáticas femininas e sua luta por melhores condições de trabalho, mas ainda assim, mulheres de diferentes idades continuam encontrando dificuldade. Mesmo com dificuldades a E4 persevera e demonstra força diante das adversidades, revelando a importância de políticas públicas e iniciativas que promovam a inclusão e valorização dessas profissionais.

A E6 representa o início da trajetória profissional de muitas mulheres jovens que ingressam no mercado de trabalho em posições operacionais ou de atendimento direto ao público, em seu relato disse:

Estou tentando ganhar experiência agora, porque sei que para crescer na empresa ou conseguir algo melhor, preciso aprender o máximo que puder e pretendo fazer faculdade para agregar meu currículo.

A ausência de filhos e status conjugal em sua vida indicam, a princípio, menos responsabilidades familiares, o que pode facilitar a sua dedicação ao trabalho e a sua busca por crescimento profissional.

As entrevistadas E1 e E2 apresentam perfis semelhantes em alguns aspectos, mas com diferenças importantes em relação à posição ocupada e, possivelmente, ao estágio de suas trajetórias profissionais. A E1 relatou:

Estou sempre correndo atrás das de bater metas no trabalho, porque sei que meu salário depende disso. Ainda quero crescer mais profissionalmente na área e adquirir mais conhecimento, no momento estou bem estável no meu cargo e gosto dele.

A E2 que atualmente ocupa um cargo de liderança, o que indica maior experiência no setor e, possivelmente, um reconhecimento por sua performance anterior, refletindo diferentes momentos profissionais dentro de um mesmo setor. Refletiu:

Depois de anos trabalhando na área, consegui essa promoção e fiquei muito feliz pelo meu trabalho ser reconhecido. E agora o tento sempre manter a equipe motivada e conseguir bater os objetivos da empresa.

Sua fala revela não apenas a conquista de um cargo de liderança, mas também a consciência das novas responsabilidades que esse posto exige. A diretora do Movimento Pessoas À Frente em 2024 ponderou que esse reconhecimento e atuação fortalecem os valores democráticos e incentivam práticas justas que transcendem o setor público.

Portanto, investir na liderança feminina não é apenas uma questão de equidade, mas uma estratégia inteligente para qualquer organização que busque progresso, credibilidade e relevância no cenário contemporâneo, a promoção e valorização das mulheres em posições de liderança é fortalecer a sociedade como um todo.

Essa etapa empírica da pesquisa contribuiu significativamente para enriquecer a análise, trazendo à tona narrativas reais que evidenciam os impactos cotidianos das desigualdades de gênero no Brasil.

A diversidade de perfis e experiências contribui para uma compreensão mais abrangente e rica dos desafios enfrentados por mulheres em seus contextos sociais e profissionais, reafirmando a importância de abordagens qualitativas para captar a complexidade dessas realidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo aborda a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, com foco na nas barreiras ainda enfrentadas pelas mulheres em ascender em cargos de liderança, a falta de equidade em seus salários que evidentemente são inferiores ao dos homens de mesmo cargo e sua luta para equilibrar seu trabalho com sua vida pessoal ao cuidar se seus filhos.

A análise do cenário atual do mercado de trabalho brasileiro evidencia avanços significativos na inclusão e na representatividade feminina, principalmente no que diz respeito ao aumento da presença de mulheres em cargos de liderança. No entanto, esses avanços ainda não foram suficientes para eliminar as desigualdades históricas que afetam as mulheres em sua trajetória profissional.

As mulheres continuam enfrentando desafios como a desigualdade salarial, a dificuldade de ascensão em cargos de gestão e a sobrecarga da jornada dupla, que as obriga a conciliar responsabilidades profissionais e domésticas. Esses fatores limitam o pleno desenvolvimento de suas carreiras e reforçam uma estrutura de trabalho que, muitas vezes, não reconhece ou valoriza de forma justa suas contribuições.

Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade de mudanças estruturais nas organizações e políticas públicas que garantam igualdade de oportunidades. A promoção da equidade de gênero exige ações concretas, como a implementação de políticas internas de inclusão, programas de apoio à liderança feminina, maior flexibilidade no trabalho e combate efetivo às disparidades salariais.

Conclui-se, portanto, que embora as conquistas femininas no mercado de trabalho sejam relevantes e devam ser reconhecidas, ainda há um longo caminho a ser percorrido. É essencial que a sociedade, as empresas e os gestores públicos se comprometam com práticas que promovam um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo para todos os gêneros, valorizando a diversidade como um pilar fundamental para o desenvolvimento econômico e social sustentável.

REFERÊNCIAS

NEGROS E MULHERES OCUPAM MENOS DE 20% DOS CARGOS ALTOS DAS EMPRESAS, 25 junho 2016. Endereço eletrônico: MOVIMENTO MULHER 360. 2016. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/negros-e-mulheres-ocupam-menos-de-20-dos-cargos-altos-das-empresas/#:~:text=Outro%20dado%20de%20destaque%3A%20as,divulgado%20em%20maio%20deste%20ano>. Acesso em: 8 ago. 2024

MULHERES OCUPAM 38% DOS CARGOS DE LIDERANÇA NO BRASIL E SÃO MAIS BEM AVALIADAS PELO TIME, 6 de março 2024. Endereço eletrônico: FORBES. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-e-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time/#:~:text=avaliadas%20pelo%20time-,Mulheres%20ocupam%2038%25%20dos%20cargos%20de%20lideran%C3%A7a%20no%20Brasil%20e,mais%20bem%20avaliadas%20pelo%20time> Acesso em: 8 ago. 2024

AMARAL., Grazielle Alves. OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. 1 de fevereiro de 2013. Itinerarius Reflectionis, Jataí-GO., v. 8, n. 2. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/22336>. Acesso em: 9 ago. 2024.

SANDBERG, Sheryl. SCOVELL, Nell. FAÇA ACONTECER - MULHERES, TRABALHO E VONTADE DE LIDERAR. 1. Vintage Usa. 2013.

GOV.BR. MULHERES GANHAM 20,7% MENOS QUE HOMENS EM EMPRESAS COM MAIS DE 100 FUNCIONÁRIOS, APONTA 2º RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. Brasil. 18 set 2024.

BOLZANI, Isabela. OITO EM CADA 10 MULHERES VIVEM DUPLA JORNADA DE TRABALHO COM AFAZERES DOMÉSTICOS E CUIDADOS, DIZ PESQUISA. G1. Brasil. 9 mar 2024. ECONOMIA.

MATOS, Maria Izilda. COTIDIANO E CULTURA: HISTÓRIA, CIDADE E TRABALHO. 1. EDUSC. 2002. Acesso em 06/04/2025

CAMARA DOS DEPUTADOS: SECRETARIA DA MULHER, 19 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios#:~:text=KSS%20portal%20message-,Mulheres%20ganham%2020%2C7%25%20menos%20que%20homens%20em%20empresas,com%20mais%20de%20100%20funcion%C3%A1rios&text=De%20acordo%20com%20o%202,com%20100%20ou%20mais%20empregados>. Acesso em 14/05/2025

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE, 9 de maio de 2024. Disponível em: https://movimentopessoasafrente.org.br/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-executivo-federal-mostra-estudo-do-movimento-pessoas-a-frente/?utm_source=chatgpt.com Acesso em 14/05/2025

FUNDACRED, REDAÇÃO. 8 de março de 2024. Disponível em: https://instituicao.fundacred.org.br/news/mulheres-que-ocupam-cargos-de-lideranca-no-brasil-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time?utm_source=chatgpt.com Acesso em 14/05/2025

BOLZANI, Isabela. G1. 9 de março de 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml> Acesso em 15/05/2025

IMAGEM 1. MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. 9 de maio de 2024. Disponível em: https://movimentopessoasafrente.org.br/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-executivo-federal-mostra-estudo-do-movimento-pessoas-a-frente/?utm_source=chatgpt.com Acesso em 14/05/2025