



**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS**

**MESTRADO EM GESTÃO DE EMPRESAS**

**UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA**

**“LUÍS DE CAMÕES”**

**ACULTURAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS  
FRENTE AO GÊNERO FEMININO: DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Empresarial

Autora: Katiusia dos Santos Munhoz

Orientadora: Professora Doutora Sandra Cristina Antunes Ribeiro

Número da candidata: 30004504

**Junho de 2022**

**Lisboa**

(Página em Branco)

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este estudo ao professor doutor José Brás dos Santos, que nos deixou e foi morar com Deus! Seu incentivo pelo tema proposto foi inspirador e admirável. Mesmo não estando mais conosco, sua forma de ensinar nunca será esquecida.

## Agradecimentos

Agradeço a minha família, que sempre esteve comigo, nos momentos bons e difíceis. A vocês todo meu amor e respeito.

## Epígrafe

“A habilidade suprema não consiste em ganhar cem batalhas, mas sim em vencer o inimigo sem combater.” SUN TZU. A arte da guerra. São Paulo: Jardim dos livros, 2011.

## RESUMO

O ambiente corporativo é caracterizado pelas relações de poder e dominação masculina. De acordo com a história a figura feminina sempre foi marginalizada quando a questão envolvia controle e distribuição de poder no trabalho. No Brasil, quando se fala da equidade feminina no ambiente de trabalho, ainda se percebe o desconforto da representação masculina, pois existe a relação entre o assédio moral e o gênero feminino, em um ambiente de predominância masculina. Para melhor entender as dificuldades femininas, frente ao comportamento organizacional e as políticas de gestão para o enfrentamento da discriminação e o assédio no ambiente corporativo, foram selecionados estudos em revistas científicas brasileiras e estrangeiras, que abordassem o tema. Este estudo pretende dar ênfase na gestão do tema e contribuir em nível da gestão empresarial. O assédio ou qualquer figura de discriminação fere a dignidade humana e direitos fundamentais, viola os direitos trabalhistas e a igualdade de oportunidades, podendo muitas vezes prejudicar a saúde do trabalhador. Apesar que grandes mudanças estejam ocorrendo na sociedade, na política e no meio jurídico, a posição da representatividade feminina no mercado de trabalho mundial, ainda avança lentamente, encontrando barreiras nas estruturas hierárquicas das empresas. A reflexão apresentada nesse estudo permitiu meditar e confrontar esses costumes fundacionais, a partir de um ponto de vista feminino sobre as estruturas de poder masculina.

**PALAVRAS-CHAVE:** liderança feminina, discriminação de gênero, política organizacional de gênero.

## ABSTRACT

Power relations and male domination characterize the corporate environment. According to history, the female figure has always been marginalized when the issue involves control and distribution of power at work. In Brazil, when talking about female equity in the work environment, the discomfort of male representation is still perceived, as there is a relationship between bullying and the female gender, in an environment of male predominance. In order to better understand women's difficulties in the face of organizational behavior and management policies to face discrimination and harassment in the corporate environment, studies in Brazilian and foreign scientific journals were selected that addressed the topic. This study intends to emphasize the management of the theme and contribute at the level of business management. Harassment or any form of discrimination violates human dignity and fundamental rights, violates labor rights and equal opportunities, and can often harm the health of the worker. Despite major changes taking place in society, politics and the legal environment, the position of female representation in the world labor market is still advancing slowly, encountering barriers in the hierarchical structures of companies. The reflection presented in this study allowed us to meditate and confront these foundational customs, from a female point of view on male power structures.

**KEYWORDS:** female leadership, gender discrimination, organizational gender policy.

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1. Objetivo.....	12
1.2. Objetivos específicos.....	13
1.3. Justificativa.....	13
2. MATERIAL E MÉTODO.....	14
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
3.1. O assédio e discriminação contra as mulheres é só no Brasil?.....	21
3.2. Assédio moral no ambiente corporativo.....	25
3.3. Assédio sexual no ambiente corporativo.....	27
4. ANÁLISE DA METODOLOGIA.....	28
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	32
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
Referências.....	58

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1. REVISTAS BRASILEIRAS. Publicações relacionadas aos objetivos: (citação direta dos autores).....	34
Quadro 2. REVISTAS ESTRANGEIRAS. Publicações relacionadas aos objetivos: (citação/descrição direta dos autores).....	45

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1. Princípios de empoderamento feminino – ONU.....	20
Figura 2. Temas discutidos em comum nos estudos selecionados. Fonte: a autora.....	54

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Publicações por Revistas Brasileiras. Fonte: a autora.....	28
Gráfico 2. Revistas por classificação QUALIS. Fonte: a autora.....	30
Gráfico 3. Revistas estrangeiras. Fonte: a autora.....	31
Gráfico 4. Espaço temporal das publicações do quadro 1 e 2. Fonte: a autora.....	55

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

AHRC - Australian Human Rights Commission's

AMT - Assédio Moral no Trabalho

ANPAD - Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

ANPAD - Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

APA - American Psychological Association

BMV - Bolsa de Valores do México

B-ON - Biblioteca do Conhecimento Online



BVS - Biblioteca Virtual em Saúde  
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados  
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
CEO - Chief Executive Officer  
CESOP – Centro de Estudo e Opinião Pública  
EAESP - FGV - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas  
EBAPE - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas  
EU- União Europeia  
EUA - Estados Unidos da América  
FDC - Fundação Dom Cabral  
FGV – Fundação Getúlio Vargas  
IES - Instituições de Ensino Superior  
IPSA - Índice Seletivo de Preços  
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego  
NPGA – Escola de administração – Universidade Federal da Bahia  
ONU - Organização das Nações Unidas  
PNMB - Pesquisa Nacional Mulheres Brasileiras  
PUC –SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo  
QUALIS - Conjunto de Procedimentos Utilizados pela CAPES  
RAE - Revista de Administração de Empresas  
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais  
RAP - Revista de Administração Pública  
ROA - retorno sobre o ativo  
ROE- retorno sobre patrimônio líquido,  
SABI - Sistema Ibérico de Análise de Balanços  
SADP - Sistema de Gestão Pública Sênior do Chile  
SCIELO - Scientific Electronic Library Online  
SESC - Serviço Social do Comércio  
SIE - self-initiated expatriate  
UNIMEP - Universidade Metodista de Piracicaba  
UNINOVE - Universidade Nove de Julho

## 1. INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo é caracterizado pelas relações de poder e dominação masculina. De acordo com a história a figura feminina sempre foi marginalizada quando a questão envolvia controle e distribuição de poder no trabalho. A edificação do ambiente corporativo, só remonta sinais de uma sociedade que privou as mulheres de direitos igualitários e as afinidades de trabalho erguidas dentro das organizações eram espelhos do mundo exterior (Picironi & Augusto 2018).

É indubitável que a grande carga de trabalho, ambientes exaustivos, contribuem para a insatisfação e o sentimento de injustiça para as mulheres. Chefes inapropriados para as atribuições alocadas, assédio moral e sexual, desigualdade de gênero e raça, atrelados a impunidades, evidenciam emoções negativas, e como consequência desses fatores, corrobora-se para doenças emocionais. A colaboradora não motivada, sem empoderamento ou vítima de algum assédio ou preconceito, não se sentirá engajada na organização e provavelmente, não contribuirá para que os processos sejam executados de forma mais rápida e ajustada (Andrade & Assis, 2018; Monteiro, Freitas & Daniel, 2018; Silva, Castro & Dos-Santos, 2018).

No Brasil, quando se fala da equidade feminina no ambiente de trabalho, ainda se percebe o desconforto da representação masculina, pois existe a relação entre o assédio moral e o gênero feminino, em um ambiente de predominância masculina. A presença de mulheres nesses ambientes, torna o meio hostil para elas, as tornando vulneráveis e predispostas a assédio, assim como homens que trabalham em ambientes predominantemente femininos, sofrem discriminação por causa do gênero (Picironi & Augusto 2018).

A representação feminina ou o que remete a uma forma de feminilidade, tende a apresentar julgamento e segregação. Tanto nas famílias e nas organizações, o modelo masculino ainda é predominante, cabendo a mulher a servidão e obediência. No entanto, as mulheres estão aumentando sua participação no mercado de trabalho, sobretudo nos grupos mais pobres, onde assumem o papel de chefiar a família (Michelatto & Pádua, 2016).

Os últimos anos tem sido marcado com um aumento constante na escolaridade e na participação feminina nas corporações do Brasil, contudo, uma das características acentuadas do mercado é a diferença salarial entre gêneros e raças. Diante dessas diferenças, percebe-se que quando existem mulheres em cargos de alta gestão, beneficia-se as colaboradoras que ocupam outros cargos dentro da corporação, ainda que existam desigualdades salariais entre os gêneros (Silva, Castro & Dos-Santos, 2018).

Quando não se questiona a visão predominante da masculinidade, consolida-se o padrão masculino como um preceito ou regra, distinguindo as mulheres e não consentindo a elas as inúmeras possibilidades de crescimento no ambiente de trabalho, na política e no meio social (Michelatto & Pádua, 2016).

Segundo Henderson, Ferreira & Dutra (2016) a desigualdade no ambiente de trabalho caminhava para ser elemento de estudo por volta dos anos 1950. Nesse período assistiu-se uma disposição global nas legislações trabalhistas, que resguardavam os cidadãos versus discriminação e perseguição. Essa convergência começou com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU - Organização das Nações Unidas em 1948, permaneceu durante os anos 1960, na Europa e nos Estados Unidos, com a introdução da Lei dos Direitos Cíveis de 1964 (*Equal Employment Opportunity Act*). Contudo, a mulher para prosseguir em direção ao topo da hierarquia organizacional, continua buscando adaptar-se em um mundo criado por “homens para homens”, mudando suas identidades e comportamentos no intuito de serem aceitas.

É indelével que a desigualdade de gênero é ainda uma preocupação no século XXI, narrativa que se arrasta entre os séculos. Esta distinção demonstra que homens e mulheres não têm acesso às mesmas oportunidades. Historicamente as relações de gênero está fundamentada no prestígio, na relação de poder, nas oportunidades na sociedade, segurança e fidelidade, que por vez limitaram a liberdade feminina, pois são relações vinculados ao poderio masculino (Nunes, 2017).

Ainda segundo Nunes (2017), não bastando a discriminação por gênero, a mulher ainda era privada de oportunidades, devido a renda familiar baixa e ser da raça negra, o que agrava a sua condição escolar. Por essa condição social, a mulher foi por muitos anos, condicionada aos

cuidados domésticos e a educação dos filhos, sendo seu principal papel social conseguir um bom casamento. Sendo assim, ao homem cabia o papel de domínio político e social, responsável pelo sustento de sua família.

Para Czarniawska (2006), existem pesquisas mostrando que as mulheres são discriminadas no ambiente de trabalho mais do que os homens, contudo, a exposição dessa discriminação é comparada as “caixas pretas” de um avião. Abri-la é admitir um erro repetitivo, diante de uma sociedade, que garante direitos iguais as mulheres.

Os cientistas de gênero, relatam que fatores organizacionais, particulares e patriarcais, interferem na carreira das mulheres. Por mais que as mulheres acreditem que podem competir com os homens em igualdade e reconhecimento por mérito, elas percebem que são escolhidas apenas para determinados cargos e ocupações dentro da gestão, muitas vezes com hierarquia desprezadas pelos homens (Haak-Saheem, Hutchings, & Brewster, 2021).

### 1.1.Objetivo

Para melhor entender as dificuldades femininas, frente ao comportamento organizacional e as políticas de gestão para o enfrentamento da discriminação e o assédio no ambiente corporativo, foram selecionados estudos em revistas científicas brasileiras e estrangeiras, que abordassem o tema. Este estudo pretende dar ênfase na gestão do tema e contribuir em nível da gestão empresarial.

### 1.2.Objetivos específicos

- Identificar quais revistas científicas e acadêmicas publicaram o tema proposto;
- Caracterizar o tipo de estudos encontrados;
- Identificar os métodos de pesquisa e procedimentos utilizados nos estudos;
- Classificar e agrupar os tipos de pesquisa quanto a sua natureza;

- Analisar e comparar os estudos brasileiros encontrados com os estudos publicados em revistas internacionais em igual período temporal.
- Espera-se através da pesquisa, além do alcance dos objetivos propostos, colaborar com a literatura, para um pensamento crítico, inovador quanto o papel feminino nas corporações.
- Pretende-se identificar, uma quantidade positiva de artigos sobre o tema proposto, além de especificar as características das publicações selecionadas.
- Espera-se destacar na pesquisa: o autor, a revista, o ano de publicação, o objetivo de cada pesquisa, o tipo estudo e seus resultados.

#### 1.4. Justificativa

Em um cenário machista, “uma mulher não pode ser incisiva, pois será classificada de prepotente; não pode definir processos, porque na verdade quer apenas dar ordens e mostrar quem manda; não pode emitir advertências, pois está perseguindo o funcionário”, ou seja, uma mulher em cargo de liderança, precisa provar que seus processos são confiáveis, e quando não aceita manipulação é porque é feminista, e ainda assim, se esta mulher não aceita ser tocada, passa ser alvo de perseguição e humilhação.

Entende-se que a discriminação e o assédio, de natureza moral ou sexual, são temas associados e relevantes que têm sido objeto da pesquisa por parte da comunidade científica em distintos países. Numa pesquisa documental prévia verificou-se a existência de diversos artigos científicos publicados em periódicos indexados no primeiro quartil da Scopus, como *International Journal of Management Reviews* e *Asia Pacific Journal of Human Resources*, o que indica que o interesse pela temática chegou ao domínio da gestão, em particular nas áreas de comportamento organizacional e gestão de recursos humanos.

É imperativo que exista igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, tornado possível a equidade salarial, ascensão profissional e respeito. A desigualdade e

discriminação, diminui a produtividade e o desempenho profissional feminino, pois o medo e a vergonha do assédio, são fatores para desestruturação física e psicológica.

Uma mulher ver sua carreira como uma aquisição pessoal, dedica-se profundamente para avançar na estrutura organizacional e alcançar uma posição social privilegiada, não somente para recompensa financeira, mais para realização pessoal, em um cenário tão desigual.

## 2. MATERIAL E MÉTODO

A presente pesquisa teve escopo exploratório com abordagem qualitativa, visando analisar os fatos do ponto de vista social, para confrontar a visão teórica com os dados da realidade, traçando um modelo conceitual. A realização da revisão foi conduzida em duas fases. A primeira com o objetivo de pesquisar trabalhos publicados sobre o tema assédio e discriminação femininos no ambiente de trabalho, bem como o modo da aceitação da liderança feminina pelo gênero masculino; a segunda, foi penetrar os temas buscando trabalhos divulgados relativos aos objetivos deste estudo.

Foi realizado uma pesquisa de trabalhos acadêmicos e científicos, que discorresse sobre o tema proposto para análise e leitura, existindo uma classificação de acordo com os critérios definidos no projeto; Priorizou-se o banco de dados do B-ON (biblioteca do conhecimento online) e SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*) para reunir informações sobre o tema e conteúdos relevantes, também foi possível pesquisar no site da *International Journal of Management Reviews* e *Asia Pacific Journal of Human Resources*.

Ao final da pesquisa, já com as fontes organizadas e classificadas, foi possível realizar a análise das informações, interpretando os dados dos trabalhos selecionados para alcance dos objetivos propostos. Foi obedecido os critérios dos manuais de trabalhos acadêmicos da UAL – Universidade autónoma de Lisboa, assim como as normas APA - *American Psychological Association*.

Temporalmente a pesquisa ficou delimitada ao período superior a 2001, sendo que de início, pretendia-se analisar apenas estudos dos últimos cinco anos, contudo, percebeu-se a necessidade de ampliação do espaço temporal, para poder captar mais escritos sobre o tema. Para efeitos de objeto de pesquisa, foram considerados principalmente os periódicos cujo foco é a gestão ou administração de empresas, porém, não foram descartados periódicos de outras áreas de pesquisa como a sociologia, antropologia e estudos de gênero.

A quantidade de produções científicas relacionadas ao tema escolhido, foram enumeradas e classificadas de acordo com critérios optados, como: base de dados da pesquisa e período de publicação, tipo de pesquisa, revista de publicação.

As palavras-chaves utilizadas para a busca foram: liderança feminina, discriminação de gênero, política organizacional de gênero. Foram excluídos estudos que abordavam especificamente discriminação doméstica, feminicídio, discriminação racial e/ou discriminação entre outros grupos.

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

A consonância que homens e mulheres eram iguais perante a sociedade em direito e essenciais para o desenvolvimento econômico-social do coletivo foi necessária para a busca da igualdade dos sexos. A partir desse pressuposto, surgiu o conceito de gênero, isto é, a representação de uma semelhança, a semelhança de pertencer a uma classe, um bando, um conjunto. No século XIX o movimento feminista foi importante para a construção de um conceito de gênero entre as estudiosas feministas que tentavam esclarecer as diferenças comportamentais de mulheres e homens (Picironi & Augusto 2018).

O julgamento de gênero, também foi amplamente divulgado em meados da década de 1980, e foi incorporado pelo movimento feminista e por pesquisadoras acadêmicas da época, estabelecendo o gênero em categoria analítica e política (Schabbach, 2020). Estudos do Brasil e de outros países, apontam que a carreira da mulher, principalmente na área acadêmica e na ciência ainda são afetadas negativamente pela questão de gênero, talvez porque historicamente

a ciência foi instituída por homens e essa influência ainda se acumula no presente, problematizando a inserção feminina no meio corporativo e no meio acadêmico-científico (Barros & Mourão, 2020).

É indelével que a desigualdade de gênero ainda é um assunto atual e que essa desigualdade é lesiva para economia de um país, sendo o oposto de uma sociedade justa e que preserva a equidade social (Nunes, 2017). Por isso, protocolos organizacionais são fundamentais para a ascensão e práticas de políticas públicas que incriminem a discriminação de gênero. A representação feminina na esfera política, social e científica é uma condição necessária, sendo que historicamente as mulheres foram privadas de uma independência hegemônica (Barros & Mourão, 2020; Furlin, 2020).

Diante dessas políticas organizacionais, surge o tema “empreendedorismo” com vários pontos ideológicos, sendo que no aspecto do gênero existe o interesse em elucidar: o conflito social advindo do crescente número de mulheres empreendedoras, as ansiedades, a concorrência e o equilíbrio da vida familiar e profissional dessas mulheres (Beyda & Casado, 2011).

Mais o empreendedorismo não depende de gênero, percebe-se que os resultados de sucesso dependem exclusivamente dos processos e planejamentos do protagonista e que apesar de inúmeros pensadores insistirem em considerar que o empreendedorismo é um ramo de atividade masculina, por avaliarem que o desempenho feminino é ineficaz, não existe relação de sucesso empreendedor e gênero (Souza, Bianco & Junquillo, 2015).

De acordo com a história, considerava-se que os homens casados e as mulheres solteiras eram os mais comprometidos no trabalho, sendo os homens bem mais remunerados e poderosos em relação a mulher. Os homens casados eram estimados pois teriam uma base de cuidados doméstica, de maneira que não existiriam cobranças colidentes com a carreira. Contudo a clássica esposa foi ascendendo-se para carreiras próprias, ou seja, as mulheres casadas juntaram-se aos maridos como mantenedoras no sustendo da família (Beyda & Casado, 2011).

É inapagável que as barreiras sociais, tenham contribuídos para a construção de uma identidade machista no ambiente de trabalho e devido a essa resistência, houve uma moldagem profissional necessária do comportamento feminino nas corporações, motivando a



competitividade para ocupação em cargos de lideranças, que antes eram predominantemente masculinos (Lima, Lucas & Fischer, 2011; Picirone & Augusto 2018).

Para Hryniewicz & Vianna (2018) não existe um modelo de liderança com um comportamento único, mais um conjunto de comportamentos com sentido determinante. A narrativa de Silva, Castro & Dos-Santos (2018) diz que a cultura ajuíza o que é estimado pela maioria, como liderança dominante, vocabulário, expressões, costumes e aceções de sucesso.

A liderança é um processo influenciador de pensamentos direcionado a determinar processos e alcançar metas. As condições socioculturais que permeiam a essência da liderança, são: grupos e diferentes responsabilidades dentro deste grupo. Aquele que influencia as atividades é o líder, os outros membros são os liderados (Campos & Rueda, 2018). Segundo Sobral & Furtado (2019) a liderança não está associada em atributos individuais, dos líderes ou liderados, mais da junção dos conhecimentos, didáticas e relacionamentos interpessoais entre o grupo.

Não existem diferenças significativas quando se compara a liderança masculina e feminina, principalmente no que tange na personalização, motivação e competência. Por outro lado, as mulheres aparecem focadas na análise de performance e comando. A crença de que a mulher é menos competente e que são inapropriadas para cargos de liderança, ainda é uma questão cultural e preconceituosa nas organizações (Kanan, 2010).

Diante de uma sociedade capitalista, mediante as relações sociais de poder, a desigualdade entre sexos ainda perpetua. Existe uma ideologia que o trabalho masculino deve ser mais valorizado que o feminino e entre os dois sexos deve haver uma separação de atividades, sendo que as mulheres não podem exercer as atividades consideradas masculinas e os homens não podem desempenhar as atividades consideradas femininas (Andrade & Assis, 2018).

As mulheres que trabalham fora do lar, ainda não são bem aceitas pela sociedade machista, pois essa independência econômica fragiliza o estado de amarração aos homens, competindo com eles por posições semelhantes. Com isso, existem ambientes laborais agressivos e vexatórios, nos quais a antipatia à companhia feminina é exteriorizada por díspares manifestações que desprezam os divulgados direitos de igualdade (Higa, 2016).

Hausmann *et al.*, (2018), pesquisou três áreas, das ciências sociais aplicadas (administração, ciências Contábeis e economia), e percebeu no estudo a desigualdade de gênero. No curso de Administração, as mulheres ocupam cerca de 60% das vagas universitária, porém, chegam a ocupar apenas 11% dos cargos em conselhos administrativos nas maiores empresas do Brasil. Marcas como Coca-Cola e Walmart, tem adotados metas, incentivando a maior participação feminina em cargos de chefia.

Ainda no estudo de Hausmann *et al.*, (2018), cerca de 69% das vagas universitária do curso de Ciências Contábeis, são ocupadas por mulheres, mais ainda são minoria, a ocupar cargos gerenciais e de diretoria nas empresas do Brasil. Na área da Economia esse panorama é bem menor. Existe uma associação negativa com o estereótipo feminino, consideradas incapazes nas tomadas de decisão e pensamento lógico.

Para Proni & Proni (2018), as mulheres são maioria entre os funcionários registrados com graduação e pós-graduação, entre esses funcionários as mulheres possuem salários menores em relação aos homens. No segmento com maior grau de instrução, o salário médio da mulher é cerca de 62,2% do salário dos homens. Caso os dois possuam mestrado, o salário da mulher é cerca de 69,7% do salário do homem e se ambos possuem doutorado, a remuneração da mulher é cerca de 81,1% em relação ao salário do homem.

Diante deste preconceito aumenta-se a intimidação masculina sobre o feminino, ocorrendo na sociedade discursão jurídica e política pelas autoridades sobre o assunto, crescendo gradualmente as denúncias sobre os abusos e assédios sofrido pelas mulheres. Diante dessa sociedade mais informada e amparada com leis mais rígidas, as incorporações tiveram que modificar suas políticas internas, como estratégia de marketing, possibilitando mesmo que lenta uma mudança de paradigma sobre o comportamento organizacional (Proni & Proni, 2018).

Quando se conjectura a semelhança de comportamento entre os gêneros, no ambiente corporativo, pensa-se logo na diferença existente entre mulheres e homens, na orientação sexual e nos direitos apregoados as mulheres, que implicam em uma série de divergência política e intelectual. Essa diferença surge como forma de discriminação e assédio nas organizações (Marta & Morais, 2019).

Para Miyazaki & Videira (2020) o comportamento organizacional incide em estudar a conduta das pessoas, focalizando seus atos e costumes individuais ou em grupo, no ambiente organizacional com objetivo de conseguir produtividade, diminuir desocupação e estimular a cidadania. Estas atitudes transformam-se em comprometimento, aliciamento, motivação e desempenho laboral.

O espelho da sociedade demonstra que as mulheres ainda não são totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois sua independência econômica desarma a posição de sujeição aos homens. A absorção dessa premissa faz com que existam ambientes corporativos agressivos e insultuosos nos quais a repugnância à associação feminina é exteriorizada por manifestações que desprezam os achocolhados ideais de igualdade (Higa, 2016).

Diante disso, surge o assédio, como a exposição de funcionários independentemente de ser homem ou mulher a circunstâncias degradantes e embaraçosas, constantes e periódicas durante ou após o horário de trabalho. O assédio é a caracterização da transgressão dos direitos da individualidade (Picironi & Augusto 2018).

O assédio atua sobre o sujeito, pela antipatia, tendo a capacidade de gerar resultados danosos, não obstante, devido a uma hostilidade continuada o indivíduo se sente indefeso e abandonado (Silva, Castro & Dos-Santos, 2018).

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988, art. 5).

A ONU, entende que se faz necessário empoderar as mulheres para participarem de todos os setores da economia e em todos os níveis de atividade (figura 1). Contudo, para que isso aconteça são necessárias políticas públicas, que assegurem a inclusão feminina nas organizações. Quando a ONU advertiu que as mulheres precisam ser “empoderadas”, admite-se que de acordo com a história, a mulher foi privada da liberdade de suas vidas. Contudo, tal posicionamento da ONU, não diminuiu o modo de discriminação ao gênero feminino nos

ambientes laborais, por isso desenvolve estudos que contemplam os principais fundamentos teóricos sobre conceito de gênero, divisão sexual no trabalho e a dependência da mulher (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2017).

Segundo a ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, (2017) a concepção que orienta os *Women's Empowerment Principles* são:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível;
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação;
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres;
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing;
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social;
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.



Figura 2 -Princípios de empoderamento feminino - ONU.  
Fonte: <https://www.onumulheres.org.br/>

### 3.1. O assédio e discriminação contra as mulheres é só no Brasil?

Segundo Jones *et al.*, (2020) o Partido Trabalhista Britânico introduziu cotas de gênero para membros do partido, com objetivo de diminuir a tendência de apenas escolherem candidatos do sexo masculino, contudo, essa metodologia de alcançar a paridade de gênero entre os representantes eleitos tem sido difícil e contestada, principalmente nas áreas pobres e antigas industriais do País de Gales.

Alguns estudos organizacionais Britânico, fornecem uma visão dos motivos da segregação e dos obstáculos à desagregação, contudo, as questões são extensas; uma divisão estereotipada dos papéis do homem e da mulher na sociedade já se inicia com a segregação do trabalho reprodutivo dentro da esfera privada, ou seja, homens são provedores da família e a mulher cuidadora (Jones *et al.*, 2020).

Apesar de ao longo dos anos, as mulheres tenham conquistado direitos significativos em muitas carreiras dominadas por homens, a segregação de gênero no ambiente laboral, ainda é muito marcante. Diante disso algumas literaturas organizacionais exploram as causas e práticas da segregação de gênero e os empecilhos conexos à essa desagregação (Jones *et al.*, 2020).

Ainda sendo Jones *et al.*, (2020) o número cada vez maior de mulheres como força de trabalho é visto como uma ameaça a posição masculina nas organizações, pois os homens não querem perder suas posições privilegiadas e segregadas, posições estas, que deveriam ser ocupadas por meritocracia e competitividade igualitária entre os gêneros. Essa igualdade de oportunidades ou os sistemas de igualdade competitiva são trocados por uma igualdade pré-determinada de resultados e resultados.

Em um estudo realizado na Nigéria, mostra a incapacidade feminina de quebrar o “teto de vidro” em posições organizacionais de alto poder. Embora informações atualizadas sejam escassas, estudos publicados sobre diretoras, mostra que das 190 empresas listadas, apenas 10,5% dos cargos de diretoria eram ocupados por mulheres e no funcionalismo público, enquanto as mulheres representam 24% da força de trabalho, ocupavam menos de 14% dos cargos gerais de gestão. Essa disparidade existe apesar da legislação nigeriana apoiar a

igualdade de gênero e apoiar acordos internacionais que objetivam extinguir a discriminação de gênero (Adisa *et al.*, 2021).

Os desafios que as mulheres nigerianas enfrentam ao avançar para além de um determinado ponto em suas carreiras foram analisados por meio da metáfora popular do teto de vidro, que impede que indivíduos qualificados se movam para cargos de nível gerencial. A carreira feminina é sabotada pela falta de orientação, escassa oportunidade de treinamento e desenvolvimento (Adisa *et al.*, 2021).

Para Kele *et al.*, (2022) no Reino Unido, o setor de varejo é conhecido como altamente feminizado, tanto em termos de força de trabalho quanto de clientela, contudo, os cargos de gestão sênior permanecem em sua maioria a ser ocupadas por homens. Nos últimos anos não houve evolução de *Chief Executive Officer* (CEOs) mulheres nomeadas. Em 2020 apenas oito mulheres foram nomeadas CEO no varejo, o que significa 24% dos atuais 33 assentos, com 5 vagas restantes. Indivíduos de etnias minoritárias permanecem sub-representados nos cargos de varejo mais altos em 2021, compreendendo 4,5% dos diretores não executivos do Conselhos.

Nas últimas três décadas, houve uma análise considerável dos facilitadores de carreira e obstáculos para as mulheres no varejo do Reino Unido, mas há poucas pesquisas examinando essas experiências através de uma lente interseccional. No mercado de trabalho do Reino Unido, existem desigualdades interseccionais nas experiências de progressão na carreira de mulheres de diferentes etnias. Em primeiro lugar, as mulheres de etnias minoritárias (particularmente de origem africana negra e paquistanesa/bangladeshí) são mais propensas a trabalhar em empregos muito abaixo do seu nível de qualificação em relação às suas contrapartes brancas (Kele *et al.*, 2022).

Além disso, ainda segundo Kele *et al.*, (2022) a etnicidade agravada pela religião resulta em uma “pena islâmica” discriminatória e parece ser maior para as mulheres muçulmanas. Isso pode ser devido a uma combinação de fatores: valores familiares tradicionais, discriminação direta como islamofobia e de usar trajes religiosos, além da falta de redes sociais e acesso a capital social de ponte (ou seja, fazer conexões intergrupais). Assim, a metáfora das “correntes de vidro” foi proposta para destacar a importância cultural da fé e da família para as

profissionais muçulmanas paquistanesas britânicas, o que pode dificultar a realização de suas próprias ambições pessoais de carreira.

Ouve-se sempre que o Brasil e o mundo, se contagia com o chamado “politicamente correto” dos norte-americanos. Se isso é verdade, significa que os Estados Unidos da América (EUA), consegue modificar padrões culturais de várias sociedades do mundo, levando uma abordagem melhorada sobre relação de poder (Freitas, 2001). De fato, pesquisas atuais dos EUA e Austrália (*AHRC - Australian Human Rights Commission's*), mostraram que o tirocínio da violência sexual no ambiente de trabalho, ocorre em maior prevalência sobre as mulheres (Mcewen, Pullen & Rhodes, 2021).

A Comissão Australiana de Direitos Humanos, iniciou uma pesquisa nacional sobre o assédio sexual em suas organizações de trabalho, e verificaram que uma de cada três pessoas, ou seja, 33% do total da pesquisa, sofreram assédio sexual no ambiente laboral, nos últimos cinco anos, ocorrendo com maior incidência sobre o sexo feminino (Mcewen, Pullen & Rhodes, 2021). O assédio sexual não pode ser confundido como um modismo, é necessário não banalizar mais punir essa prática. A democratização nas sociedades, permite maior acesso a informação, sobre direitos e deveres do cidadão, tornando a sociedade mais consciente de suas práticas (Freitas, 2001).

Um estudo de McDonald, Backstrom & Dear (2008), relatou que a alta incidência de assédio sexual na Austrália foi espelhada em outros países. No Reino Unido, na década de 1980, aproximadamente 50% dos funcionários relatavam comportamento abusivo de assédio no trabalho, e cerca de 10% das mulheres deixaram o emprego por causa do assédio sexual. Uma prevalência semelhante de assédio sexual foi encontrada em uma amostra nacionalmente representativa de mulheres canadenses entre 18 e 65 anos, onde 56% tinham experiência sexual de assédio no ano anterior à pesquisa. Quase metade desses incidentes envolveu colegas de trabalho.

De acordo com Mcewen, Pullen & Rhodes (2021) em janeiro de 2018 houve uma pesquisa nos EUA, onde ouviram 1000 homens e 1000 mulheres com idades acima de 18 anos, sobre o tema assédio sexual. Essa pesquisa mostrou que 81% das mulheres sofreram assédio ou agressão sexual durante a vida, e dos homens escutados, 43% relataram o mesmo fato.

As características das organizações influenciam o impacto perante o assédio sexual em ambientes de trabalho. Uma revisão analítica da incidência de assédio sexual no Estados Unidos, revelou que o problema é mais prevalente em organizações caracterizadas por diferenciais de poder relativamente grandes, entre os níveis organizacionais (McDonald, Backstrom & Dear, 2008).

Um estudo de Caven, Astor & Urbanavičienė, (2021) mostrou que a taxa de emprego das mulheres lituanas tem sido superior à média da União Europeia (UE) desde 2002. Em 2018, a taxa foi de 76,7% (% da população feminina de 20 a 64 anos) em comparação com a média da UE de 67,3%. Mulheres e homens estão quase igualmente representados no mercado de trabalho. Existe uma proporção de mães no mercado de trabalho, aproximar-se a 78%. A licença parental é de 100 semanas sendo o primeiro ano pago a 100% do salário dos pais e o segundo ano a 85%. Na Lituânia presentemente, existe um número menor de mulheres desempregadas em relação aos homens com taxas de 5,4% e 6,9%, respectivamente, contudo ainda existe uma desigualdade salarial entre ambos, cerca de 15,2%, diante da média da UE que é de 16%.

Segundo Marques & Ferreira (2015). verificou-se em Portugal, uma fraca representatividade das mulheres em cargos de alta gestão, sendo pequena sua representatividade nos Conselhos de Administração de grandes empresas. Além disso, os salários anuais das mulheres executivas são assombrosamente mais baixos em relação ao dos homens. As implicações dessa desigualdade referem-se ao efeito chamado “teto de vidro” que ainda prevalecem em cargos hierarquicamente superiores os homens e com salários superiores aos das mulheres. Metaforicamente, imaginado dois pisos de um edifício: os dois pisos são divididos por um teto de vidro, onde que o segundo piso (o mais alto) está prometido as pessoas que chegam aos maiores cargos da gestão de uma organização, e o piso inferior aos que estão nos cargos intermediários (normalmente ocupados por mulheres). Esse teto, que é de vidro permitem às mulheres ambicionarem os cargos disponíveis acima, contudo, mostrando que são praticamente inatingíveis a elas.



### 3.2. Assédio moral no ambiente corporativo

Diante do desemprego e da exclusão social, em um processo de gestão organizacional, ainda prevalecem o autoritarismo e rivalidade entre os trabalhadores, gerando um ambiente hostil. Algumas empresas, diante desse método econômico competitivo, fragiliza os funcionários para uma produtividade maior, sendo assim, benevolente com abusos de poder. No Brasil, devido a graves predicados patriarcais, quanto maior a representatividade feminina em funções de poder hierárquico, o assédio moral se torna crítico diante da não aceitação masculina (Corrêa & Carrieri, 2007).

“A discriminação e a violência de gênero surgem como pano de fundo para o assédio moral nos espaços organizacionais de trabalho” (Marta & Morais, 2019, p.3). O assédio moral é um processo com várias causalidades e com diferenças de abordagens, focada no indivíduo ou contexto. Quando focada no indivíduo se concentra em atingir o psicológico, quando focada no contexto se perpetua um pensamento sociológico. Independente da abordagem, gera a improdutividade, a rotatividade e desmotivação no ambiente de trabalho, o que remonta em desemprego (Silva *et al.*, 2019).

Existem inúmeras causas para o advento e acontecimento do assédio moral nas organizações, que podem ser vinculados tanto fatores internos ou externos, característicos dos agressores e das vítimas. Fatores esses, que podem estar associados à competitividade, busca por resultados, inteligência emocional e psicológica (Silva, Castro & Dos-Santos, 2018).

O assédio moral é considerado uma perversa violência, que desqualifica e isola a mulher para determinadas atribuições não desejadas pelo homem. Alterações de carga horária sem prévio aviso e excessos de poder, oposição e crueldade, geram a destruição psíquica que pode levar ao suicídio. O assédio moral no trabalho (AMT) está relacionado a excessos hierárquicos, à superioridade e a intencionalidades (Andrade & Assis, 2018).

O assédio moral representa um acontecimento abstruso com múltiplos significados e estudos (Magalhães *et al.*, 2020). Para Furbino Bretas *et al.*, (2020), o assédio moral constitui danos contra a dignidade humana, pois é uma conduta abusiva que leva a prejuízos de natureza

psicológica ao ofendido. Assim sendo, o assédio moral pode ser classificado de quatro formas: **assédio moral horizontal**, cometido pelos companheiros da vítima, pertencendo os mesmos a igual nível hierárquico. **O assédio moral vertical ascendente**, cometido por um subordinado contra sua chefia ou liderança. **O assédio moral vertical descendente**, praticado pelo chefe contra seu dependente. **O assédio moral misto**, aquele cometido tanto pelo chefe quanto pelos colegas. Independente da forma que é praticado, o assédio moral pode levar o indivíduo a consequências danosas irreversíveis.

Ainda segundo Furbino Bretas *et al.*, (2020), em relação as consequências do assédio moral, elas podem ser analisadas em três níveis: **Nível individual**, o assédio pode ser psíquico ou físico, o importunado se sente envergonhado e inferiorizado, podendo desenvolver quadros depressivos ou levar ao suicídio, pois o assédio gera confusões na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do assediado. **Nível organizacional**, determinadas implicações podem ocasionar em afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, acréscimo do absenteísmo, ampliação do rodízio e dos custos de reposição, vontade de abandonar a organização, menor produtividade. **Nível social**, o assédio gera implicações imprevisíveis, afetando relações familiares e comunitárias com divórcios, abortos e riscos de suicídio, gerando custos com hospitalizações, tratamentos médicos, assistência e previdência social etc.

É evidente que o assédio moral é uma dificuldade de plano organizacional, pois acontece no meio laboral. Sendo assim, a instituição é corresponsável por sua prática, sendo motivo de ineficiência da cultura organizacional, causando abundante diminuição da produtividade. A impunidade, faz com que os assediadores mantenham essa prática com mais constância e veemência (Nunes & da Rosa, 2013).

Tilio *et al.*, (2021), “aborda a violência como uma ruptura de qualquer forma de integridade (física, psíquica, sexual e moral) daquele que foi vitimado e, não raro, essas violências não ocorrem isoladamente e denuncia a relação de poder entre agressor e vítima: “Qualquer que seja a forma assumida pela agressão, a violência moral está sempre presente”.

### 3.3. Assédio sexual no ambiente corporativo

De acordo com a história, compreende-se que a domesticação do corpo feminino pode ser penhorada como uma tática admiravelmente constante e branda de influência social, uma relação de poder masculino amplamente aceitável, devido a divisão sexual e biológica imposta culturalmente. Se sexo indica os aspectos biológicos dos corpos e gênero têm reverência às maneiras de relações de poder, então, gênero não é um fato natural, mas uma construção de desigualdade da história da sociedade entre homens e mulheres, aprovadas pelas diferenças biológicas (Tilio *et al.*, 2021). Para Freitas (2001) “O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo”.

Quando uma pessoa é compelida, forçada ou levada a ações sexuais contra sua vontade ou sem seu consentimento, é considerado crime (BRASIL, 2001). A violência sexual no ambiente laboral, permanece espalhada e não repelida, pois é frequente mente praticada, por pessoas em posição de poder (Mcewen, Pullen & Rhodes, 2021). Com a maior participação da mulher no mercado de trabalho, aumenta sua exposição ao crime sexual, sendo que nem sempre a admiração e o desejo, permanecem apenas na mente do agressor (Freitas, 2001)

O assédio sexual contra mulheres está baseado em estrutura de poder histórico, em desigualdade de classe e raça. O enfretamento dessa violência hoje nos ambientes de trabalho, requer mudanças políticas e sociais. Quando olham para a cultura do Brasil, logo o pensamento leva ao erotismo e a sensualidade demonstrados nas vestimentas, na música, na dança, contudo, a mulher brasileira, sabe diferenciar o que é assédio e uma intenção de intimidade entre duas pessoas. A cultura do Brasil, possui sim um traço erótica e sensual, contudo, considera em suas leis, o assédio como característica nociva e condenável (Freitas, 2001; Mcewen, Pullen & Rhodes, 2021).

Segundo Tilio *et al.*, (2021) a ONU, relata que no Brasil a cultura do estupro designa os costumes pelo qual a sociedade culpa as mulheres em circunstância de violência sexual pelo assédio, ou seja, uma naturalização de condutas machistas, sexistas e misóginos típicos de uma sociedade patriarcal. Diante desse assédio e abuso, aumenta as manifestações feministas, que tem proporcionado maior ocupação feminina em instituições públicas e privadas.

#### 4. ANÁLISE DA METODOLOGIA

Foram selecionados 60 estudos Brasileiros entre (artigos, dissertações etc.), de 19 revistas (gráfico 1), contudo foram separados apenas 22 estudos, pois se enquadravam melhor a proposta dessa dissertação e estavam nas categorias de melhor qualificação do QUALIS. Quanto a revistas estrangeiras, foram selecionados 30 trabalhos de 11 revistas, porém, foram anexados ao estudo, conteúdo de apenas 14 desses trabalhos (gráfico 3). O gráfico 1 (um) mostra as revistas brasileiras selecionadas e número de estudos por revistas.



Gráfico 1 - Publicações por Revistas Brasileiras. Fonte: a autora.

A revista de estudos feministas, a revista latino-americana de geografia de gênero e a revista de administração da UNIMEP, destacam-se cada, com 2 artigos selecionados para esta pesquisa.

Os dois artigos da revista de estudos feministas, através dos autores Proni & Proni (2018); Monteiro, Freitas & Daniel, (2018), mostrou em comum uma amostragem sobre as condições de trabalho das mulheres e a discriminação sofrida nas empresas, evidenciando a necessidade de maior fiscalização sobre o fato e evolução da legislação trabalhista do Brasil, uma pesquisa teve abordagem qualitativa e outra quantitativa.

A revista latino-americana de geografia e gênero através do estudo de Nunes (2017), descreveu as desigualdades de gênero nas nomeações do governo português para os altos cargos da direção hospitalar entre os anos 2002 e 2016, sendo que, nessa análise constatou-se que mais de 60% dos nomeados para os cargos eram homens. Em 2019 a mesma revista publicou um artigo de Marta & Morais (2019) onde os resultados encontrados apontaram que as mulheres são mais vulneráveis e frequentemente mais assediadas no ambiente de trabalho que os homens, essa fragilidade causava mágoa e amargor, ferindo de maneira psicológica essas mulheres.

A revista de administração da UNIMEP em seu primeiro artigo, mostra as vivências Gerenciais sob Olhares de Mulheres Millennials, ou seja, mulheres nascidas entre os anos de 1982 e 2000. O segundo artigo busca levar o leitor a perceber se realmente existe sucesso na carreira de mulheres executivas brasileiras (Rocha *et al.*, 2014; Melo, Faria & Lopes, 2021).

As revistas brasileiras foram classificadas conforme O QUALIS, que é um conjunto de procedimentos utilizados pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação, com base na publicação em periódicos científicos de artigos de docentes afiliados às Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras. No gráfico 2 (dois) estão apresentados números de revistas brasileiras por classificação QUALIS.

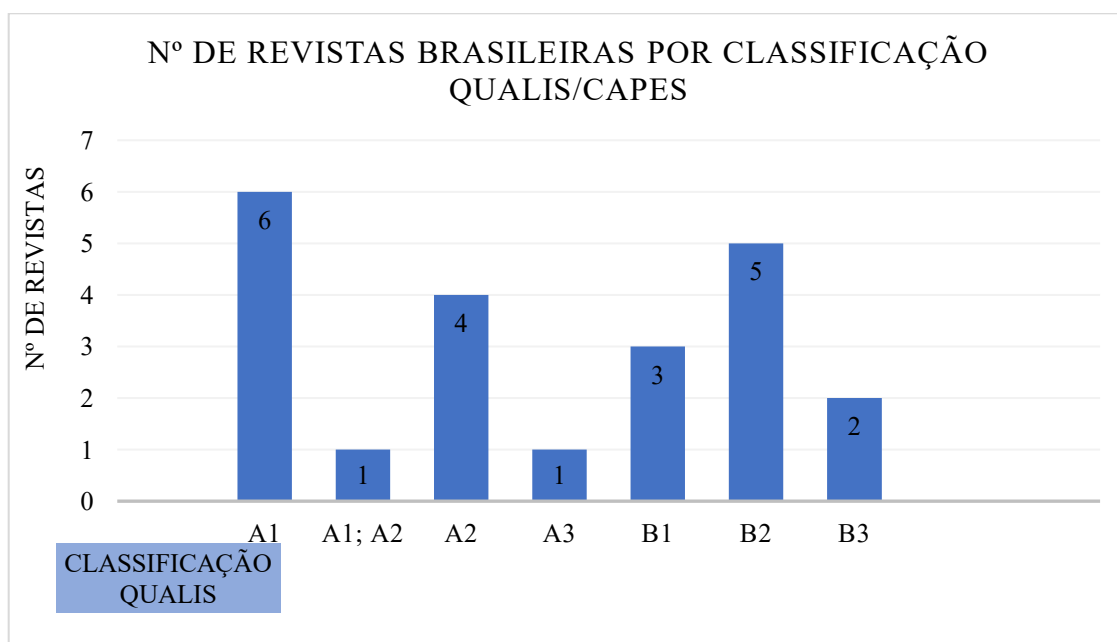


Gráfico 2 - Revistas por classificação QUALIS. Fonte: a autora.

Anualmente o CAPES avaliam a classificação QUALIS, buscando processo de atualização, devido a frequência de surgimento de novos periódicos. O gráfico 2 (dois) acima, mostra revistas classificadas na frequência de A1 a B3, o que demonstra conteúdos de boa relevância para a pesquisa realizada. A classificação A, contempla periódicos de excelência nacional e/ou internacional, a classificação B considera os periódicos de média relevância e C contempla periódicos de baixa relevância, considerados não científicos e inacessíveis para avaliação.

As revistas brasileiras e as revistas estrangeiras não se diferenciaram em relação a discrepância entre homens e mulheres no ambiente laboral. Apesar de países como EUA, Austrália e Lituânia, possuírem uma política mais rígida em relação ao processo discriminatório, “pelos menos em teoria”, as reclamações das mulheres são as mesmas se comparado ao Brasil e a outros países estudados.

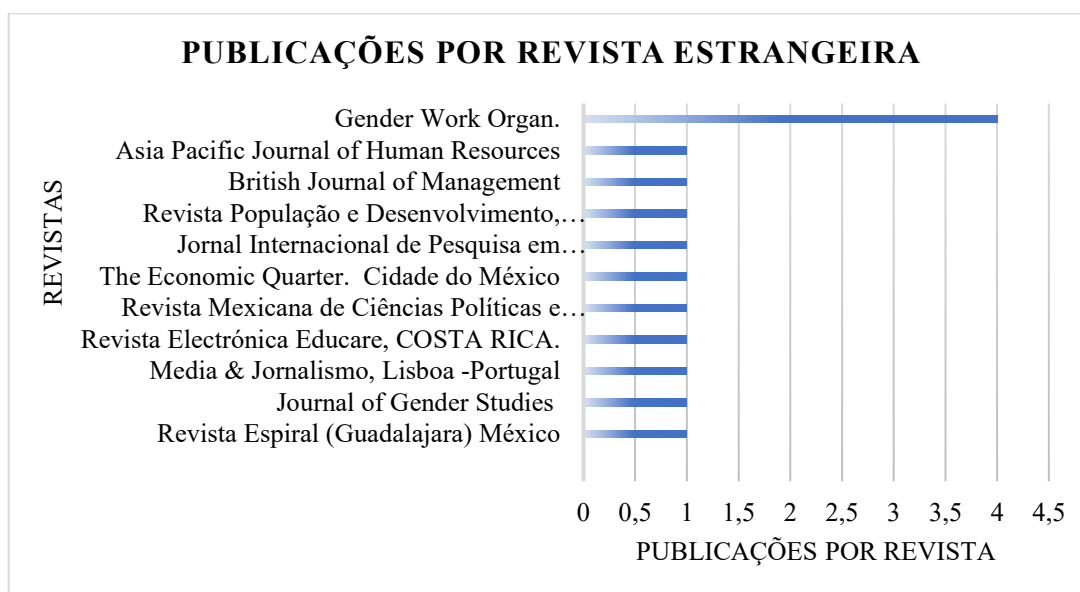


Gráfico 3 - Revistas estrangeiras. Fonte: a autora.

Das revistas estrangeiras, a Gender, Work and Organization dos EUA, destacou-se nesse estudo com quatro artigos, que articulavam a representatividade feminina no Reino Unido, Lituânia e Nigéria. São eles:

1. Em destaque como o mais atual, a pesquisa de Kele *et al.*, (2022) que analisando o varejo do Reino Unido ao longo de 25 anos, constatou que, a despeito das mudanças expressivas, com melhorias tecnológicas, transformações estruturais e o mercado de trabalho competitivo do varejo, os empecilhos nas carreiras das mulheres passaram a ser visíveis e invisíveis e ainda persistem ao longo dos anos.
2. Ainda no Reino Unido, Jones *et al.*, (2020) relatou em seu estudo, que apesar do Partido Trabalhista Britânico introduzir cotas de gênero em sua hegemonia política, o processo de alcançar a semelhança de gênero entre os representantes eleitos tem sido difícil e contestado, particularmente nas áreas pobres e antigas industriais do País de Gales, o principal local geográfico de sua pesquisa.
3. Um estudo com foco nas carreiras executivas de mulheres na Nigéria com autoria de Adisa *et al.*, (2021), relata que as características discriminatórias como patriarcais, que são baseadas no ponto de vista pessoais e organizacionais

de quem detém o poder, contendo práticas de exclusão e falta de apoio organizacional, com percepções de que as mulheres carecem de habilidade e competência.

4. Caven, Astor & Urbanavičienė, (2021) diz que a Lituânia foi compelida a praticar políticas e legislação de igualdade de gênero ao aderir à UE em 2004, pois deveria estar em conformidade com os princípios instituidores da igualdade de tratamento para todos. Contudo, Caven, Astor & Urbanavičienė, (2021) ao entrevistar mulheres para sua pesquisa, ouviu muitas mencionarem o fardo da burocracia, as constantes alterações nas regulamentações e as cargas laborais exaustivas, como fontes de insatisfação em suas carreiras. Elas mencionaram que os homens continham maiores mecanismos de apoio para ampará-los no dia a dia de trabalho.

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O mercado de trabalho tem passado por rápidas mudanças no cenário socioeconômico brasileiro, por isso, as mulheres buscam melhores oportunidades em relação à cargos executivos nas organizações empresariais, pois, desde a emancipação feminina, existe uma maior representatividade na sociedade e nas organizações, mesmo que muito desproporcional em relação aos homens. Essa disparidade entre os gêneros, admite que a mulher brasileira se descobre em meio as provocações diante de sua ascensão, impactando diretamente o desenvolvimento de suas carreiras, devido ao predomínio masculino em cargos de nível decisório (Rocha *et al.*, 2014).

Percebe-se que devido a incansável busca pela qualificação e capacitação, as mulheres têm superado os homens em escolaridade. Estudos mostram que as mulheres ocupam maior número de vagas em cursos de graduação, mestrado e doutorado, possuindo mais tempo de dedicação aos estudos (Melo, Faria & Lopes 2021). Vale salientar que a desigualdade de gênero no meio laboral está evidenciada em todos os países do mundo. As diferenças de renda entre os



sexos abrem os olhos e interesse de pesquisadores da literatura econômica e sociológica (Hausmann *et al.*, 2018).

Buscando responder os objetivos dessa pesquisa, foram elaborados dois quadros que expressam os tributos desse estudo, com intuito de aumentar o conhecimento científico do tema proposto. Nos quadros 1(um) e 2 (dois), foram selecionados estudos científicos sobre o tema abordado. No quadro 1 (um) foram descritas as revistas brasileiras e no quadro 2 (dois) as revistas estrangeiras, com citação direta dos autores.

**Quadro 1. REVISTAS BRASILEIRAS.** Publicações relacionadas aos objetivos: (citação direta dos autores).

Nº	AUTOR (S), ANO DE PUBLICAÇÃO E REVISTA	TÍTULO	OBJETIVOS	TIPO DE ESTUDO	RESULTADOS/ DISCURSÃO
1	Picironi & Augusto (2018).  Revista Eletrônica de Gestão Organizacional. Universidade federal de Pernambuco.	A Influência Do Gênero Feminino Sobre A Ocorrência De Assédio Moral: Um Estudo Em Uma Rede De Postos De Combustível Na Cidade De Maringá.	Entender a autoridade do gênero sobre os acontecimentos de assédio moral. Resultar a precisão de compreender a analogia entre assédio moral e gênero, a fim de apontar a conduta do gênero no exercício do assédio, para identificar as causas e circunstâncias que determinam a reprodução deste comportamento no ambiente de trabalho.	Estudo qualitativo que utilizou em um primeiro momento a pesquisa bibliográfica. Foi realizado investigação de campo por meio descritivo, sendo entrevistadas nove mulheres de uma rede de postos de combustíveis da cidade de Maringá.	Embora o trabalho da mulher demonstrar ser reconhecido e valorizado nos postos de combustíveis investigados, ainda existem variáveis que influenciam na perpetuação da discriminação da mulher em razão do gênero em ambientes masculinizados.
2	Marta, A. M., & Morais, A. R. R. (2019).  Revista Latino-americana de Geografia e Gênero. Universidade Estadual de Ponta Grossa/Paraná.	Gênero e o Assédio Moral nos Espaços Organizacionais de Trabalho: Exclusão que Causam Feridas.	Avaliar a expansão do assédio moral em analogia ao gênero nas organizações de trabalho, identificando o porquê as mulheres continuam sendo tratadas de forma discriminatória, humilhante e muitas vezes doentia acarretando isolamento e a redução da sua autoestima.	Estudo de abordagem qualitativa, utilizando questionário padronizado aplicado em entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas e fechadas, cujo cenário de estudo envolveu 05 empresas públicas e privadas do município de Porto Velho/RO-Brasil. Para o estudo do tema, desenvolveu-se um questionário com 30 perguntas objetivas e subjetivas que abordavam sobre assédio moral de gênero nas relações de trabalho e as práticas assediadoras.	Os resultados encontrados apontaram que as mulheres são mais vulneráveis e frequentemente mais assediadas no ambiente de trabalho que os homens. A pesquisa apresentada neste artigo permite crer que a existência das diferenças físicas, biológicas e sociais entre mulheres e homens contribui para promover uma desigualdade nos espaços organizacionais de trabalho e assédio moral de gênero.

3	<p>Andrade, C. B. &amp; Assis, S. G. (2018).</p> <p>Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. FUNDACENTRO.</p>	<p>Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura.</p>	<p>Analisar as produções científicas brasileiras sobre assédio moral no trabalho - AMT nas áreas de saúde e educação considerando as relações de gênero, poder e raça.</p>	<p>Estudo de revisão integrativa utilizando as bases de dados SciELO, Biblioteca Virtual em Saúde - BVS-Regional, PubMed, Scopus e Web of Science. Identificou-se 249 obras com publicação de 2006 a 2016. Após análise, foram selecionados 20 artigos.</p>	<p>As pesquisas apontaram a necessidade de investigações sobre o assédio sexual vivenciado pelas mulheres; a organização, as condições de trabalho e as relações de poder foram apontadas como centrais nas vivências do sobre assédio moral no trabalho - AMT.</p>
4	<p>Barros, S. C. V. &amp; Mourão, L. (2020).</p> <p>Psicologia em Estudo. Universidade estadual Maringá.</p>	<p>Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero.</p>	<p>Avaliar as preleções de mulheres brasileiras acerca de seus caminhos profissionais, focando as relações de gênero na ação de escolha de suas carreiras.</p>	<p>Pesquisa baseada em autorrelato das trajetórias de vida de pesquisadoras com foco nas escolhas acadêmicas e nas estratégias de desenvolvimento profissional, sob a égide dos estereótipos de gênero. Uso de entrevistas não estruturadas do tipo história oral (Bryman, 2012), com algumas perguntas-guia, que permitissem um discurso mais livre. Os dados foram analisados utilizando o método de Análise de Conteúdo categorial, com a seleção dos depoimentos a partir dos critérios de aderência e relevância para o objetivo proposto.</p>	<p>Utilizou-se dois eixos de análise para as mulheres entrevistadas. Primeiro: a escolha pela área de atuação; segundo: os estereótipos de gênero na ciência. Cada um deles gerou categorias com consensos e dissensos oriundos das falas das pesquisadas. Esses discursos foram discutidos à luz da literatura da área.</p>
5	<p>Mota-Santos, C., Neto, A. C., Oliveira, P. &amp; Andrade, J. (2019).</p> <p>Revista de Administração Pública (RAP) - (EBAPE -</p>	<p>Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva</p>	<p>Este estudo constituiu uma abordagem quantitativa, baseada na análise de um modelo incerto do serviço público e a inclusão para a</p>	<p>Estudo de abordagem é quantitativa e parte de um modelo hipotético em torno do pressuposto no qual se baseia este estudo, isto é, que a carreira</p>	<p>Através da análise dos dados obtidos da pesquisa, foi percebido que tanto as executivas como as servidoras públicas estavam mais estáveis financeiramente se</p>

	Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas - FGV)		construção social em relação ao gênero. O universo da pesquisa consiste em mulheres altamente qualificadas que trabalham no serviço público e em empresas privadas de médio e grande portes no Brasil.	pública oferece condições favoráveis ao reforço da construção social em torno do gênero, na qual a identidade feminina é constituída a partir do mundo doméstico. A amostra foi coletada a partir da <i>mailing list</i> de uma das mais renomadas escolas de negócios do mundo, que mantém uma comunidade de <i>Alumni</i> com mais de 100 mil alunos/as e ex-alunos/as: a Fundação Dom Cabral (FDC).	colacionadas com seus parceiros. É importante salientar que, mesmo empoderadas financeiramente, elas não conseguem sair do papel social imposto pela dominação masculina.
6	Lima, L. C, Lucas, A. C., & Fischer, A. L. (2011).  Pensamento & Realidade. PUC –SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo).	Construção Da Identidade Profissional De Mulheres Gestoras Em Empresas De Médio e Grande Porte.	Identificar como está sendo construída a identidade socioprofissional das mulheres que superaram as barreiras do fenômeno chamado “teto de vidro”.	Estudo com perspectivas qualitativa e exploratória de pesquisa, em função da circunscrição de aspectos subjetivos relacionados com a construção e constituição da identidade socioprofissional da mulher, a partir do seu próprio ponto de vista, percepção e autoimagem. A realização de um levantamento documental sobre os temas abrangidos que constituíram o referencial teórico e entrevista semiestruturada.	A partir da apreciação crítica do discurso, consentiu identificar que, em geral, a personalidade das gestoras estudadas, foram intensamente determinadas por sua função profissional, construindo-se coletivamente por meio de uma resistência lógica de uma dominação estabelecida pelos princípios tradicionais do patriarcado.
7	Furlin, Neiva. (2020).  Revista Brasileira de Ciência Política. Universidade Brasília – Instituto de ciência política.	A relação entre Estado e sociedade no processo de institucionalização das políticas de gênero no Brasil e Chile.	Evidenciar e analisar como se estabeleceu a relação dos movimentos e organizações da sociedade civil com o Estado, após a ditadura, no processo de	Pesquisa qualitativa com metodologia comparativa e interpretativa através da apreciação dos dados. O estudo é um corte de uma pesquisa de pós-doutorado, intitulada	Os resultados da pesquisa apontaram especificidades entre Brasil e Chile na relação Estado e sociedade que, em parte, resultaram da forma como esses países conduziram o seu processo de

			<p>institucionalização de políticas públicas com perspectiva de gênero, no Brasil e no Chile.</p>	<p>Processo de institucionalização e o desenho das políticas de gênero no Brasil e Chile, na gestão de Dilma Rousseff e Michelle Bachelet: Um estudo comparativo. Foi priorizado no estudo a categoria “relação estado-sociedade” acerca da institucionalização das políticas de gênero, cujos dados foram levantados por meio de diferentes fontes: bibliográfica, pautada em artigos temáticos, análise de documentos, relatórios da Cepal, Planos de Políticas da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM), no Brasil, e do Serviço Nacional da Mulher (Sernam), no Chile, e entrevistas semiestruturadas com três mulheres que ocuparam a função de ministras do Sernam nos governos de Michelle Bachelet e uma ministra da SPM nos governos de Dilma Rousseff. Também entrevistamos quatro mulheres integrantes de ONGs feministas do Chile e uma do Brasil.</p>	<p>redemocratização. Foi possível verificar que o legado da envoltura de mulheres feministas para preparação e prática de uma grande porção de políticas para a equidade de gênero, faz surgir novos meios de oposição no atual cenário de vida conservadora e autoritária.</p>
8	<p>Higa, F. C. (2016). Revista Direito GV. FGV direito – SP.</p>	<p>Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?</p>	<p>O objeto é de investigação da igualdade de gênero nas relações de trabalho. A partir da contextualização histórica da divisão sexista de atribuições sociais, busca</p>	<p>Revisão sistemática de literatura, através de pesquisa bibliográfica.</p>	<p>A investigação do fenômeno revelou um extenso rol de sutilezas e contingências a demonstrar que a abordagem de gênero possui um leque de predicados que não permitem ignorá-la – como</p>

			demonstrar as dificuldades de inserção da mulher no mercado de trabalho, diante das estruturas patriarcais de poder. Pretende, com isso, avaliar, de forma mais específica, a relação existente entre assédio sexual e discriminação de gênero, fazendo aproximações críticas entre os dois fenômenos, mediante análise de textos legais e de decisões judiciais pertinentes ao tema.		inadvertidamente fez o Código Penal brasileiro –, ao mesmo tempo que está permeada de riscos e vulnerabilidades que tampouco recomendam sua adoção exclusiva. Dessa forma, propõe-se comedimento e preocupações holísticas para equilibrar-se na linha ténue a divisar proteção e discriminação, a fim de distinguir situações em que o preconceito baseado no sexo realmente está em jogo.
9	Hryniewicz, L. G. C. & Vianna, M. A. (2018).  Cadernos EBAPE.BR. FGV.	Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais.	Objetivo de identificar os obstáculos que se apresentam ao longo da carreira da mulher brasileira e entender como ela se reconhece na posição de líder, expondo seus desafios e método de superação para alcançar a equidade no meio de trabalho e familiar.	Pesquisa de caráter qualitativo e encaixa-se, especificamente, em uma pesquisa de campo, realizada em diferentes organizações públicas e privadas no Rio de Janeiro, entre 2014 e 2016. Foram entrevistados 15 mulheres em cargos de liderança, com objetivo de alcançar uma resenha dos desafios em torno de suas profissões ao longo dos anos.	Diante dos resultados obtidos através da análise dos dados da pesquisa, percebeu-se que as mulheres possuíam uma visão mais andrógina de liderança, entendendo que possuíam seus cargos por merecimento e competência, contudo, ainda sofriam preconceito em suas trajetórias.
10	Silva, P., Mourão, L., Goellner, S. V. & Gomes, P. B. (2020).  Journal of Physical Education (J. Phys. Educ). Maringá - PR - Brasil	Estratégias de resistência e empoderamento de treinadoras portuguesas.	Avaliar como a supremacia dos homens na função de treinador é agenciada e contestada por mulheres que ocupam o mesmo cargo.	O estudo apresenta um recorte qualitativo, cuja definição dos sujeitos se deu a partir de uma amostragem aleatória e intencional.	A pesquisa mostra que mesmo as mulheres ocupando os mesmos cargos de treinador dos homens, não lhe garantem igualdade. A atitude genérica cominado à esta profissão agencia circunstâncias discriminatórias exigindo

					empoderamento das mulheres para que haja mudança nas estruturas que permeiam sua sub-representação.
11	Kanan, L. A. (2010).  Organizações & Sociedade. NPGA – Escola de administração – Universidade Federal da Bahia.	Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho.	Para dar visibilidade às especificidades que envolvem o comando de organizações associadas à questão de gênero, este ensaio aborda a liderança feminina por meio de referências de autores e pesquisadores que apresentam contribuições ao tema.	Revisão sistemática de literatura, através de pesquisa bibliográfica.	Foi demonstrado que a dinâmica organizacional, diante da representação feminina em posições de liderança, está em processo de transformação, uma vez que a concorrência entre as organizações de trabalho e a nova concepção que surge no meio profissional, caracterizam como ilógica a exceção da promoção feminina.
12	Monteiro, R., Freitas, V. & Daniel, F. (2018).  Revista Estudos Feministas. Universidade Federal de Santa Catarina.	Condições de trabalho num universo profissional feminizado.	Entender de que maneiras as condições de trabalho destes labutadores ajuízam os efeitos das relações sociais de gênero, e em singular preferência ao fenômeno da segregação ocupacional; reconhecer como estabelecem a sua profissão e se a percebem como marcada pelo gênero; conhecer a forma como estas trabalhadoras experienciam subjetivamente e se expressam/conscencializam a desigualdade em função do sexo; perceber também de que forma elas constroem ativamente e reproduzem	Estudo de casos com abordagem qualitativa. Seguindo com entrevistas semiestruturadas e observação direta. A pesquisa foi realizada em uma clínica de imagiologia, localizada em uma das cidades de Portugal Continental.	Os efeitos mais destacados são a invisibilização das desigualdades e dos riscos psicossociais associados às condições de trabalho, marcadas pela intensidade de horas trabalhadas e de carga laboral, pela precariedade e fraca capacidade de negociação e participação das mulheres nas decisões, pela exigência de que cumpram tarefas para além das suas funções estabelecidas contratualmente, pela exposição a riscos de agressões, flirt e assédio, a intensidade emocional, o não reconhecimento das suas competências como tal e a correlativa desvalorização salarial, entre outras

			nas suas interações quotidianas a estereotipia de género; conhecer as percepções dos/as gestores/as e responsáveis da organização quanto à desigualdade em função do sexo, e a forma como (re) produzem essa desigualdade.		
13	Henderson, P. A., Ferreira. M. A. A. & Dutra, J. S. (2016).  Rev. Adm. UFSM, Santa Maria. Brazilian Journal of Management	As barreiras para a Ascensão da mulher. As posições hierárquicas: um estudo sob A óptica da gestão da diversidade no Brasil.	Objetivo de identificar as barreiras que têm dificultado às mulheres, no processo de ascensão, alcançar posições hierárquicas em níveis estratégicos, dentro de organizações no Brasil.	A metodologia da pesquisa foi o não experimental transversal descritivo. Pelo critério transversal, o estudo se concentrou em coleta de dados em um único momento com intuito de: (I) avaliar nível ou estado de presença de uma ou mais variáveis em determinado momento; (II) avaliar um evento em um ponto do tempo; e (III) determinar a relação entre um conjunto de variáveis em um determinado momento.	Tratando-se de diversidade e, designadamente a de gênero nas organizações, o preceito de approach relacional conveio para revelar que as organizações são espelhos das sociedades em que estão inseridas. A recente entrada da mulher no ambiente de trabalho trouxe impactos às vidas pessoais e profissionais da mulher e ao cotidiano das organizações.
14	Nunes, Alexandre Morais (2017).  Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero	Desigualdades de Gênero nas Nomeações para Cargos de Gestão dos Hospitais Portugueses no Período de 2006 a 2016.	Objetivo de analisar as desigualdades de gênero nas nomeações do governo português para os altos cargos da direção hospitalar entre os anos 2002 e 2016. Cargos com grande poder e altos salários da administração pública portuguesa.	Para apurar o número de nomeações de homens e mulheres para os cargos de gestão hospitalar, realizados em Portugal, recorreu-se à análise documental dos diplomas legais que nomeiam a constituição dos conselhos de administração dos hospitais empresa entre os anos 2006 e 2016. Análise estatística	A exploração e a análise de dados relacionados com as nomeações para os cargos de gestão hospitalar, permitiram apurar uma desigualdade de gênero, mais de 60% dos nomeados são homens. Na perspectiva de compreender a base deste diferencial, foram efetuadas entrevistas cujas respostas



				simples através da coleta de dados.	confirmam que existe uma maior predisposição masculina para estes cargos que exigem uma grande entrega, o que impossibilita a admissão de mulheres que são esposas e mães.
15	Rocha, J. B., Kubo, E. K. M., Leite, N. R. P., Farina, M. C., & Oliva, E. C. (2014).  Revista de Administração da UNIMEP. Universidade Metodista de Piracicaba.	Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva Brasileira.	Objetivo desse estudo foi mensurar de forma clara e com o rigor necessário a percepção de sucesso na carreira de mulheres executivas brasileiras.	Pesquisa descritiva, de natureza quantitativa. O universo de pesquisa foi formado por mulheres em cargos de nível executivo em empresas no estado de São Paulo. Utilizou-se uma amostra não probabilística, por conveniência, composta por mulheres em atividade profissional e essa seleção abrangeu profissionais em cargos executivos. Para o levantamento de dados, o procedimento utilizado foi do tipo <i>survey</i> , pela abordagem empírica e pelos objetivos definidos.	Compreende-se que a executiva brasileira percebe seu sucesso de forma intrínseca, em virtude da relevância encontrada nos valores subjetivos de carreira. Ela também reconhece a importância dos fatores objetivos, pois quando há o reconhecimento hierárquico e salarial, ocorre a interferência direta nos fatores pessoais de percepção podendo levar a menor ou maior reconhecimento do sucesso em suas carreiras.
16	Melo, M. C. O. L., Faria, V. S. P., & Lopes, A. L. M. (2021).  Revista de Administração da UNIMEP. Universidade Metodista de Piracicaba.	Vivências Gerenciais sob Olhares de Mulheres <i>Millennials</i> .	Objetivo de analisar as vivências gerenciais de quinze mulheres da geração <i>millennials</i> no desempenho da função há pelo menos seis anos, em distintas organizações de variados setores, respeitando a construção de suas próprias percepções e enredos acerca do cotidiano do exercício dessa complexa função.	Estudo qualitativo-descritivo, de caráter interpretativista, que buscou analisar a vivência na função gerencial por mulheres pertencentes à geração <i>millennials</i> . Consideraram-se como geração <i>millennials</i> os indivíduos nascidos entre os anos de 1982 e 2000.	Percebeu-se que as entrevistadas manifestam capacidade de agir e se sentem mais responsáveis do que submissas. Em relação às expectativas relacionadas ao futuro profissional, percebeu-se que os desafios da própria função gerencial são fatores determinantes para que elas permaneçam no cargo, por meio da busca por crescimento na carreira profissional, priorizando a

					qualificação e a educação continuada.
17	Schabbach, L. M. (2020).  Revista Opinião Pública - Universidade Estadual de Campinas.	A reprodução simbólica das desigualdades entre mulheres e homens no Brasil.	Intuito de analisar os aspectos sociais de mulheres e homens como meios simbólicos que vinculam as disparidades de gênero, com objetivo empírico os microdados da Investigação Nacional “Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado”, doravante Pesquisa Nacional Mulheres Brasileiras (PNMB).	Trata-se de um survey nacional aplicado pela Fundação Perseu Abramo e pelo Serviço Social do Comércio (SESC) em agosto de 2013. O arrolamento compreendeu os imediatos assuntos: a) percepção de ser mulher, machismo e feminismo; b) separação sexual do trabalho e tempo livre; c) corpo, mídia e sexualidade; d) saúde reprodutiva e aborto; e) agressão doméstica; f) democracia, mulher e política.	A análise dos dados da pesquisa mostra, não existir diferenças expressivas entre as opiniões de homens e mulheres, a respeito das questões referentes ao espaço público e à participação da mulher na política institucional, pois, das nove assertivas apresentadas, em cinco delas não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos. Ademais, mesmo quando foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as opiniões de homens e mulheres, elas foram diminutas em termos percentuais.
18	Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & Silva, M. Z. (2018).  Enfoque: Reflexão Contábil. Universidade Estadual de Maringá Departamento de Ciências Contábeis	Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Análise na área de Ciências Sociais Aplicadas.	Esse estudo objetivou analisar os aspectos que evidenciam a desigualdade de gênero na atuação de profissionais ligados à área de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro.	Realizou-se uma pesquisa descritiva, documental e quantitativa do período de 2013 a 2015. Quanto aos profissionais, foram investigados os graduados, contratados no período supracitado, graduados em administração, contabilidade e economia do Brasil, perfazendo um total de 143.468 observações e a amostra de 134.532 observações. Os dados foram coletados no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e dizem	Quanto ao valor salarial, o administrador possui menor desigualdade de gênero nos anos analisados, o economista teve uma maior desigualdade em 2013 e o contador em 2014 e 2015. A pesquisa mostrou também que, se comparado 2013 com 2015, todas as áreas profissionais mencionadas, apresentaram um decréscimo na desigualdade de gênero, contudo, para os profissionais economistas, o resultado foi mais expressivo. Diante dos resultados, conclui-se que em relação ao problema de pesquisa e o objetivo, nos três anos

				respeito a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), na qual incluem-se diversas informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).	analisados ainda há desigualdade de gênero em relação a profissão do administrador, contador e economista, porém, apresentando sinais de redução a cada ano, o que é considerado positivo.
19	Silva, L. P., Castro, M. A. R. & Dos-Santos, M. G. (2018).  RAC- Revista de Administração Contemporânea. ANPAD (Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração)	Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho.	Intuito de pesquisar a influência do assédio moral sobre a relação poder, na cultura organizacional e a satisfação do trabalhador.	Nos meses de agosto e dezembro de 2016, a pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, descritiva e exploratória com questionários <i>on-line</i> aplicados a trabalhadores das cidades de Feira de Santana e Salvador, no estado da Bahia, pois essas são as duas maiores cidades deste estado e reúnem a maioria das empresas públicas e privadas, o que favorece a ampliação da amostra e diversidade de organizações. Foi apresentado de duas formas o: de forma virtual, por e-mails e redes sociais, solicitando aos respondentes que indicassem outros profissionais que preenchessem os pré-requisitos de estarem empregados e residirem em uma das duas cidades; e presencialmente, pelos próprios pesquisadores em empresas e faculdades das duas cidades envolvidas.	Dos dados estudados, emergiu que as culturas clã e adhocrática apresentaram resultados significativo e negativo em relação ao assédio moral, a cultura de mercado também apresentou resultados significativo e positivo, enquanto que a cultura hierárquica não apresentou estatística significante. Nas culturas clã e adhocrática, os resultados mostraram uma analogia inversa com o assédio moral, fato que sugere que a essência de características culturais clã e adhocrática no ambiente organizacional diminui a probabilidade de assédio moral. Essa constatação faz sentido empírico e teórico.

20	<p>Corrêa, A. M. H., &amp; Carrieri, A. de P. (2007).</p> <p>RAE: Revista de Administração de Empresas. EAESP - FGV - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.</p>	<p>Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes.</p>	<p>O artigo teve o objetivo de evidenciar comportamentos de assédio moral na trajetória profissional de 12 mulheres gerentes de empresas privadas de Minas Gerais que se consideravam assediadas, relacionando-os às categorias de Hirigoyen.</p>	<p>A pesquisa qualitativa e descritiva, tendo como sujeitos de análise 12 mulheres em cargos de gerência há pelo menos um ano em empresas privadas em Minas Gerais, com trajetórias profissional superior a cinco anos, e que se declararam assediadas durante a entrevista preliminar.</p>	<p>Analisando os possíveis causadores dos assédios, verificou-se que: 1) o chefe tenta demarcar o espaço na organização por meio de atitudes hostis com a gerente, colocando-a em posição inferior de dominação; 2) um subordinado ou um grupo não aceita a gerente como superior por causa da disputa pelo cargo ou por serem pares hierárquicos, marcando um conflito de poder; 3) um indivíduo ou um grupo tenta eliminar ou isolar a gerente, pois ameaça a sua gestão.</p>
21	<p>Proni, T. T. R. W. &amp; Proni, M. W. (2018).</p> <p>Revista Estudos Feministas. Universidade Federal de Santa Catarina.</p>	<p>Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil.</p>	<p>O artigo tem dois objetivos. Primeiro: confirmar que o combate à discriminação de gênero propiciado pela evolução da legislação trabalhista é essencial para dar valor a força de trabalho feminina, mas infelizmente não tem sido capaz de combater as diferenças em na carreira e na remuneração entre homens e mulheres. Segundo: revelar que existem iniciativas de equidade de gênero no meio corporativo, contudo, caminha em passos lentos, necessitando de mudança intensa na cultura organizacional.</p>	<p>Estudo descritivo, com abordagem qualitativa, através de pesquisa bibliográfica. As empresas selecionadas foram com base dois critérios: 1) companhia de capital aberto líder de mercado estando entre as melhores marcas do país; 2) ter uma política específica para gênero na área de gestão de pessoas, com compromisso de elevar a participação de mulheres em posições de comando. Seguiu-se a análise dos relatórios de sustentabilidade e transparência corporativa publicados, os quais detalham os programas e ações de responsabilidade social adotados no ano de referência</p>	<p>Não obstante a breve apreciação dessas oito empresas não permita proporcionar conclusões que possam ser generalizadas para o conjunto das corporações que atuantes no Brasil, constata-se que em diversos ramos de atividade persiste a dificuldade de inserção feminina, ainda que as empresas líderes venham adotando programas e ações para modificar a “cultura organizacional” (Andrew M. PETTIGREW, 2007) e promover maior equidade de gênero. Existe um estreitamento de oportunidades à medida que cresce o nível de hierarquia da participação feminina com cargo de lideranças nas corporações, mantendo uma defasagem salarial entre homens e mulheres.</p>

				(2013, 2014 ou 2015) das empresas estudadas.	
22	Marques, T. M. G. & Ferreira, C. M. (2015).  Revista Ibero Americana de Estratégia. Universidade Nove de Julho – UNINOVE.	Mulheres Na Gestão de Topo: A Problemática do GAP de Gênero e Salarial.	Objetivo: identificar-se e verificar-se a presença de um diferencial de gênero em cargos de gestão de topo, em Portugal.	Para a realização deste estudo foi utilizada uma amostra de 127 empresas privadas que exercem atividade em Portugal, composta por 467 colaboradores, com dados do ano de 2007. Por meio do SPSS, foi utilizado o teste de Kolmogorov-Smirnov e conferindo ausência de normalidade. Utilizou-se o teste não paramétrico de Mann-Whitney para comparar médias entre grupos de homens e mulheres, e o teste do Qui-quadrado para verificar se existe associação entre diferentes subgrupos da população.	A literatura existente demonstrou que as mulheres têm menor representatividade do que os homens em cargos de gestão de topo e, também, que existe uma segregação de gênero, em cargos de gestão de topo, por setor de atividade. Verifica-se que os cargos de gestão de topo apresentam uma proporção desfavorável para as mulheres. Por conseguinte, constata-se a vivência do fenômeno teto de vidro. A teoria do teto de vidro em cargos de gestão de topo é comprovada através dos resultados obtidos, que revelaram existirem menos mulheres do que homens em cargos de gestão de topo, ainda que apenas 6% dos indivíduos da amostra sejam mulheres.

*Quadro1 - REVISTAS BRASILEIRAS. Publicações relacionadas aos objetivos: (citação direta dos autores). Fonte: a autora.*

Quadro 2. REVISTAS ESTRANGEIRAS. Publicações relacionadas aos objetivos: (citação/descrição direta dos autores).

Nº	AUTOR (S), ANO DE PUBLICAÇÃO E REVISTA	TÍTULO	OBJETIVOS	TIPO DE ESTUDO	RESULTADOS/DISCURSÃO
1	Quezada, R. G. & Rodríguez, J. A. (2020).  Revista Espiral (Guadalajara) México.	Gestão pública sênior e teto de vidro. Acesso de mulheres a cargos gerenciais no Chile.	Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa cujo objetivo foi analisar o fenômeno do teto de vidro no setor público chileno, a partir da representação feminina nas nomeações de concursos da alta direção desenvolvidos entre 2010 e 2017	Estudo realizado, através de uma perspectiva dedutiva, e através de procedimentos de estatística descritiva apoiados na utilização de tabelas e gráficos, foram revistos os resultados dos concursos de SADP para os cargos de primeiro e segundo nível hierárquico no período assinalado. Foi examinada uma base de dados quantitativa obtida junto à Função Pública por meio de um pedido de acesso às informações regidas pela Lei da Transparência. Foram tidos em consideração os dados relativos à variável sexo, que foram contrastados com a sua distribuição por ano, nível hierárquico, território e ministério da concorrência.	Além disso, a descrição das autoridades responsáveis pela nomeação dos gestores públicos chilenos esteve presente tanto na gênese como na implementação do Sistema de Gestão Pública Sênior do Chile (SADP) chileno, e em uma porcentagem significativa de casos privilegiou a confiança política sobre as competências técnicas. Isso tem promovido o mecenato político, associado ao estabelecimento de um possível sistema de despojos no nível gerencial da administração pública chilena que tem favorecido principalmente os homens, sem uma ação afirmativa que direcione o dito favoritismo às mulheres.

2	<p>Adame, M. E. C. &amp; García, M. L. S. (2018).</p> <p>Journal of Gender Studies. <u>Routledge</u>. Reino Unido.</p>	<p>O teto de vidro no México. A janela.</p>	<p>O objetivo deste trabalho é analisar a situação atual das mulheres em cargos de chefia no contexto mexicano, a fim de saber o quanto o teto de vidro afeta seu desenvolvimento profissional. Para isso, foi realizada uma investigação documental com a coleta de informações de empresas listadas na Bolsa de Valores do México (BMV), bem como de publicações recentes do setor empresarial mexicano.</p>	<p>Foi realizada uma investigação documental, para a qual foi analisada a base de dados das empresas listadas na BMV para determinar a composição do seu conselho de administração. As bases de dados de duas publicações importantes também foram revisadas e utilizadas: 1) as 500 melhores empresas para se trabalhar no México e, 2) as 50 mulheres mais poderosas do México.</p>	<p>Observou-se que em média, as mulheres que compõem o conselho de administração das empresas listadas na BMV, atingem apenas 4,56%, da mesma forma, das 500 melhores empresas para se trabalhar no México, apenas 3% são dirigidos por mulheres, e das 50 mulheres mais poderosas do México, apenas 14% trabalham como executivas em uma empresa. Isso mostra que, apesar dos avanços em relação à igualdade de gênero, ainda é difícil para as mulheres superar o teto de vidro.</p>
3	<p>Ross, K. (2017).</p> <p>Media &amp; Jornalismo, Lisboa – Portugal.</p>	<p>As mulheres nas estruturas de tomada de decisão nos meios de comunicação europeus.</p>	<p>O estudo sintetiza os principais resultados de uma investigação que teve por finalidade avaliar e refletir quanto a circunstância do domínio Europeu, na exploração do grau de entrada das mulheres na gestão a níveis mais elevados nas grandes organizações mediáticas, públicas e privadas, da UE e da Croácia.</p>	<p>Foi analisado um total de 99 organizações em todos os Estados-Membros da União Europeia e Croácia, incluindo 392 organizações do sector público, 56 empresas de financiamento privado e 4 empresas com financiamento misto. Os critérios de escolha destas últimas abarcaram a extensão da organização (em termos de força laboral), a notoriedade do serviço/produto (como as audiências de televisão e rádio, a circulação dos jornais) e a sua importância (por exemplo, em termos</p>	<p>As mulheres continuam a estar sub-representadas nas estruturas de tomada de decisão das principais organizações de comunicação social, tanto a nível operacional como enquanto gestoras séniores e em níveis estratégicos, como enquanto CEOs e membros do conselho de administração. É importante salientar que os resultados deste estudo sugerem que não existe uma ligação clara entre a existência de políticas de género ou de diversidade ou de igualdade nas organizações e um elevado número de mulheres em posições de tomada de decisão: por vezes, as duas coisas andavam a par e, noutros casos, não.</p>

				de formação da opinião pública).	
4	Fernández-Carvajal, D. & Sequeira-Rovira, P. (2015).  Revista Electrónica Educare, COSTA RICA.	Movilidad de mujeres académicas en puestos de decisión: El caso de la Universidad Nacional de Costa Rica.	Objetivo é analisar a influência da diversidade de gênero, bem como das demais características dos conselheiros e dos conselhos e da empresa, na remuneração dos conselheiros – nas empresas espanholas.	O estudo utilizou dados de uma amostra de 105 empresas não financeiras espanholas cotadas com observações de 1.271 administradores para o período de 2012 a 2016. A informação contábilística foi obtida do Sistema Ibérico de Análise de Balanços (SABI); especificamente, o índice de endividamento, a capitalização de mercado e o índice de retorno sobre ativos foram obtidos.	Os diretores executivos percebem tanto uma maior ausência de mulheres quanto uma maior diferença salarial. Felizmente, essa diferença salarial não é percebida nas demais categorias de conselheiros analisadas, ou seja, conselheiros independentes e proprietários. Da mesma forma, embora seja verdade que a presença de mulheres nessas categorias, ou seja, independentes e proprietárias, seja maior, os resultados mostram pouca incorporação.
5	Kuper, G. Z. (2020).  Revista Mexicana de Ciências Políticas e Sociais	Mulheres e negócios: tendências estatísticas e debates conceituais.	O artigo analisa o papel das mulheres como dirigentes de empresas a partir de uma metodologia baseada na análise de estatísticas e debates teóricos. Em termos conceituais, os problemas relacionados às várias conotações de palavras como "empoderamento", "empresária", "empresário", "trabalhador independente" e / ou "empregador" são apresentados e alertam sobre os riscos que, para o	Pesquisa bibliográfica, descritiva com abordagem qualitativa.	Nas esferas trabalhista e educacional, nos últimos anos no México, a porcentagem de mulheres que trabalham de forma autônoma dirigindo sua própria empresa aumentou consideravelmente, de 25,3% em 1991 para 37,46% em 2019. No entanto, apesar do número crescente de mulheres que possuem e dirigem suas próprias empresas, em termos gerais têm menores perspectivas de crescimento, muitas delas estão no setor informal e são precárias e instáveis. O exposto fica evidente quando consideramos apenas os empregadores e vemos que o percentual cai para 23,6%, enquanto sua taxa de participação tem crescido de forma bem mais lenta, em relação aos homens.



			trabalho acadêmico, tem o uso de uma terminologia polivalente e imprecisa.		
6	<p>Martín, C. J. G. &amp; Herrero, B. (2019).</p> <p>The Economic Quarter O trimestre econômico vol.86 no.342 Cidade do México.</p>	Mulheres nos conselhos de administração: evidências para o mercado de ações espanhol.	A maior presença feminina no mercado de trabalho não indica igualdade, visto que é evidente a existência do conhecido “teto de vidro” e da disparidade salarial de gênero. O artigo evidencia esses dois fatos em conselhos de administração de empresas espanholas listadas.	O estudo utilizou dados de uma amostra de 105 empresas não financeiras espanholas cotadas com observações de 1.271 administradores para o período de 2012 a 2016. A informação contábilística foi obtida do Sistema Ibérico de Análise de Balanços (SABI); especificamente, o índice de endividamento, a capitalização de mercado e o índice de Retorno sobre Ativos foram obtidos.	Os diretores executivos percebem tanto uma maior ausência de mulheres quanto uma maior diferença salarial. Felizmente, essa diferença salarial não é percebida nas demais categorias de conselheiros analisadas, ou seja, conselheiros independentes e proprietários. Da mesma forma, embora seja verdade que a presença de mulheres nessas categorias, ou seja, independentes e proprietárias, seja maior, os resultados mostram pouca incorporação.
7	<p>Améstica-Rivas, L. R., King-Domínguez, Andrea, Espinoza, C. &amp; Daza, M. (2020).</p> <p>Jornal Internacional de Pesquisa em Ciências Sociais. Chile.</p>	Participação de mulheres na alta direção de empresas chilenas e seu impacto no desempenho financeiro.	O objetivo desta pesquisa é analisar a participação de mulheres em cargos de alta administração em empresas chilenas listadas em bolsa de valores, tanto em conselhos de administração como gerenciais. Também buscou explicar como sua participação afeta o desempenho financeiro por meio dos indicadores de desempenho ROE-retorno sobre patrimônio líquido, ROA - retorno	Estudo de natureza exploratória transversal, quantitativa e qualitativa. Com uma amostra de 36 das 40 empresas listadas em bolsa sob o indicador IPSA (Índice Seletivo de Preços) para o período 2015-2017, para posteriormente realizar uma análise estatística descritiva e uma regressão Logit.	Os resultados de maior destaque, evidenciou-se a baixa presença de mulheres em cargos de alta gerência, com média de 8,8%, e 16,7% das empresas não possuem mulheres. Ao mesmo tempo, nos três anos analisados, nenhuma mulher ocupou o cargo de presidente, o que se repete no cargo de gerente geral. Ao analisar a incidência da presença de mulheres no desempenho, 2016 foi estatisticamente significativo nos três modelos de rentabilidade. Porém, em 2017 foi significativo para o percentual do lucro líquido.

			sobre o ativo e lucro líquido.		
8	<p>Ordoñez, D. Y., Castillo-López, A. M. &amp; Rodríguez-Bravo, I. M. (2021).</p> <p>Revista: População e desenvolvimento, San Lorenzo Paraguay.</p>	Empoderamento das mulheres empreendedorismo e inovação.	O objetivo do artigo é fazer uma revisão sistemática da literatura sobre as mulheres em contextos emergentes, sob a ótica do empoderamento, do empreendedorismo e da inovação.	A metodologia consistiu em uma série de buscas em bases de dados, estabelecendo prioridades na seleção do material e produzindo ao final uma síntese do campo. A seguir, é apresentada a investigação passo a passo.	A busca de estratégias e ações para alcançar a equidade na representação política feminina se fundamenta no poder que ela desenvolveu graças ao conhecimento, às iniciativas e ao poder de autocontrole, como forma de acesso aos centros de decisão, que se abriu Socialmente importantes espaços burocráticos e de representação, nos quais são visíveis em diferentes áreas de trabalho, quer da empresa, quer ao nível da sua própria independência, é assim que o empoderamento das mulheres não para de crescer gerando resultados excepcionais.
9	<p>Haak-Saheem, W., Hutchings, K. &amp; Brewster, C. (2021).</p> <p>British Journal of Management. British Academy of Management. Reino Unido.</p>	Swimming Ahead or Treading Water? Disaggregating the Career Trajectories of Women Self-Initiated Expatriates	O objetivo deste estudo foi desvendar as escolhas de carreira e trajetórias de mulheres self-initiated expatriates (SIEs) de uma ampla gama de países em um ambiente menos estudado.	Pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas para explorar as escolhas de carreira e trajetórias de mulheres expatriadas nos Emirados Árabes Unidos. Utilizou-se uma abordagem qualitativa, envolvendo entrevistas semiestruturadas com 51 mulheres SIE, para examinar as razões das mulheres para se mudarem, razões para o emprego, trabalho passado e atual como parte de sua carreira geral e planos de carreira futuros	As descobertas dessa pesquisa concordam com pesquisas anteriores que sugerem que as mulheres expatriadas não seguem as carreiras masculinas tradicionais. As mulheres caracterizaram suas experiências nos Emirados Árabes Unidos como relevantes para sua carreira em geral e como importantes. No entanto, isso não se manifestou em planos de carreira concretos e, para alguns, refletiu suas carreiras iniciadas quando se mudaram para os Emirados Árabes Unidos e, portanto, houve um elemento de acaso e mudança de estágio de vida resultante da mudança (geralmente por motivos de marido/família). Nas subamostras nacionais, as mulheres relataram que gostaram da expatriação. Em particular, as mulheres ocidentais relataram emprego igual e justo nos Emirados Árabes

					Unidos (apesar de nossa reflexão anterior sobre a lei trabalhista que dá preferência ao emprego com base na nacionalidade)
10	<p>Mcdonald, P., Backstrom, S. &amp; Dear, K. (2008).</p> <p>Asia Pacific Journal of Human Resources. Australian Human Resources Institute.</p>	Reporting sexual harassment: Claims and remedies	Este estudo explorou 632 casos de assédio sexual relatado a uma organização de defesa da comunidade em Queensland Austrália.	Pesquisa quantitativa com abordagem descritiva e estruturada. O estudo aborda em primeiro lugar a natureza dos casos de assistência especializada tratados pela agência e, em segundo lugar, documentar e mapear diagramaticamente de mais episódios intensivos que seguiram para o trabalho de caso industrial. A última fase de análise identificará os padrões de comportamento que constituem o assédio sexual.	Este estudo demonstrou a necessidade de uma atuação mais proativa, uma abordagem educativa preventiva e abrangente quanto à inaceitável natureza do assédio sexual nos locais de trabalho em geral e os danos e impacto sobre aqueles que são visados em seu caminho.
11	<p>Caven, V., Astor, E. N. &amp; Urbanaviciene, V. (2021)</p> <p>Gender Work Organ. John Wiley &amp; Sons. EUA.</p>	Gender inequality in an “Equal” environment.	A pesquisa faz parte de um projeto transnacional maior conduzido pelos autores e está entre os primeiros a analisar a posição das mulheres em uma profissão específica em um antigo país soviético (Lituania).	Os dados aqui relatados baseiam-se em pesquisas e entrevistas realizadas no paradigma qualitativo com 31 arquitetas lituanas. Com cerca de 1.400 arquitetos registrados na Lituânia e 48% destes sendo do sexo feminino, a nossa amostra representa cerca de 5%. Uma abordagem qualitativa é a mais apropriada para explorar	A adesão à UE, a subsequente adoção de políticas de igualdade de gênero da UE e o desenvolvimento de uma política nacional baseada na integração do gênero não melhoraram a situação. As mulheres permanecem na mesma posição, exceto sem a rede de segurança de emprego garantido que desfrutavam anteriormente. Assim, questões precisam ser levantadas sobre a falta de eficácia das abordagens de integração de gênero quando não acompanhadas por uma reconfiguração da agenda política ou um repensar de metas. A

				experiências relacionadas à carreira, pois pode “excitar significado, obter compreensão e desenvolver conhecimento empírico. A amostra foi recrutada a partir de contatos pessoais, registros oficiais e técnicas de bola de neve, e 31 mulheres concordaram em participar	adesão à UE, a subsequente adoção de políticas de igualdade de gênero da UE e o desenvolvimento de uma política nacional baseada na integração do gênero não melhoraram a situação.
12	Jones, O. S., Jones, S. S., Taylor, S. & Yarrow, E. (2020).  Gender Work Organ. John Wiley & Sons. EUA.	Theorizing gender desegregation as political work: The case of the Welsh Labour Party	O objetivo principal deste artigo é propor uma estrutura conceitual que auxilie na interpretação da dinâmica contestada e política das organizações desagregadoras. Para isso, trabalhamos com o relato pós-fundacional do político de Chantal Mouffé. Essa perspectiva ajudou a ver o gênero como uma prática contínua mantida e contestada através e contra normas profundamente arraigadas e articulações cotidianas.	Realizado 21 entrevistas semiestruturadas e em profundidade com membros do partido, representantes eleitos e funcionários envolvidos com a implementação e campanhas a favor/contra cotas de gênero. Entrevistado 13 mulheres e 08 homens. As entrevistas exploraram as razões pelas quais os participantes se tornaram membros do Partido Trabalhista de Gales do Reino Unido; onde se situavam em relação às cotas de gênero; e seu papel nas iniciativas de implantação e implementação de cotas. A realização de entrevistas foi uma escolha pragmática de método, reconhecendo as	Estudo demonstra a centralidade do conflito para as formas progressivas de mudança organizacional. Sem uma abordagem tão conflitante para a desagregação, é improvável que uma mudança significativa tivesse ocorrido, com uma abordagem política como de costume talvez eventualmente levando a uma reforma gradual e inadequada de uma organização letargicamente assumindo a liderança de normas sociais mais amplas. O conflito pode ser doloroso, mas, postulamos, também é vital.

				dificuldades bem estabelecidas de obter acesso sustentado à pesquisa dentro dos partidos políticos.	
<b>13</b>	Kele, E. J., Cassell, C., Ford, J. & Watson, K. (2022).  Gender Work Organ. John Wiley & Sons. EUA.	“Intersectional Identities and Career Progression in Retail: The Experiences of Minority-Ethnic Women”	O objetivo foi explorar através de entrevistas, experiências vividas por trabalhadores de minorias étnicas no Reino Unido. Ao fazer isso, foi usado uma lente interseccional e a noção vinculada dos regimes de desigualdade de Acker para explorar a interseccionalidade das desigualdades para mulheres de minorias étnicas em termos de suas experiências de progressão na carreira.	Estudo empírico: Entrevistas cara a cara em profundidade com 26 funcionários de minorias étnicas em diferentes graus e locais, em funções variadas e de toda a Grã-Bretanha. Dos 26 entrevistados, 14 eram do sexo masculino e 12 do sexo feminino.	As que as percepções dos participantes e o senso de como os diversos funcionários são tratados estão sendo reformulados pelas estruturas de poder no setor de varejo. Essa afirmação demonstra uma forte consciência da existência de regimes de desigualdade, em que os resultados e as decisões organizacionais produzem desigualdades sistêmicas na progressão de carreira. Esses quadros de poder social também afetaram e marginalizaram aqueles que haviam progredido no varejo.
<b>14</b>	Adisa, T. A, Mordi, C., Simpson, R. and Iwowo, V. (2021),  Gender Work Organ. John Wiley & Sons. EUA.	Social dominance, hypermasculinity, and career barriers in Nigeria.	Objetivo de investigar as barreiras que as mulheres na Nigéria enfrentam em suas carreiras. Para isso, estudou-se a base da teoria da dominação social como uma lente teórica e com base em um estudo qualitativo de gerentes e supervisoras em diferentes níveis da organização, que foram entrevistadas.	Dada a especificidade do contexto deste estudo, que se preocupa com percepções e experiências subjetivas, foi adotada uma abordagem de pesquisa qualitativa. Semelhante a outros estudos qualitativos sobre diversidade de gênero, foi conduzido o estudo em cinco grandes capitais administrativas da Nigéria, incluindo a capital federal: Abuja, Lagos,	Embora os dados, baseados em relatos de mulheres sobre suas experiências organizacionais, possam não nos permitir tirar conclusões definitivas sobre as atitudes e práticas dos homens, nossos resultados sugerem fortemente uma polarização do apoio a estruturas hierárquicas com uma preferência masculina acentuada por parte de grupos dominantes que está enraizado nas relações patriarcais de poder da Nigéria. Essas atitudes também podem ser compartilhadas por alguns grupos de mulheres (como observou um entrevistado, as mulheres mais velhas geralmente aceitam

				Ibadan, Ilorin e Port Harcourt.	o regime de gênero estrito na Nigéria e as desigualdades impostas). No entanto, todas as mulheres do estudo foram altamente críticas em relação ao status quo de gênero e falou em termos fortes da injustiça rotineira de gênero enfrentada.

*Quadro2 - REVISTAS ESTRANGEIRAS. Publicações relacionadas aos objetivos: (citação direta dos autores). Fonte: a autora.*

Os temas em comum, em relação as mulheres (figura 2) nas revistas brasileiras e estrangeiras selecionadas para este estudo são: discriminação no ambiente de trabalho, cultura patriarcal predominante, mulheres como cuidadoras do lar, discriminação pelo gênero, assédio moral e sexual no ambiente laboral, maior formação acadêmica, menor salário, dupla jornada de trabalho e barreiras sociais.



*Figura 2 - Temas discutidos em comum nos estudos selecionados. Fonte: a autora.*

Diante dos periódicos estudados, é possível fazer uma análise que independente dos países das pesquisas, pois é indelével que as mulheres conquistaram muito espaço no mercado de trabalho, contudo, ainda é incansável a busca por melhoria de salário e respeito as suas opiniões no contexto organizacional.

Devido uma forte cultura patriarcal histórica entre as sociedades, a mulher ainda tem medo do assédio moral e sexual em seu cotidiano de trabalho. Além disso, as mulheres precisam provar que são competentes, e para isso passam mais tempo no trabalho, buscam se qualificar academicamente mais do que os homens e ainda assim são na maioria do tempo questionadas por suas ações. Na verdade, tudo que possa aparentar poder na figura feminina, torna-se conflitante em uma sociedade machista e preconceituosa.

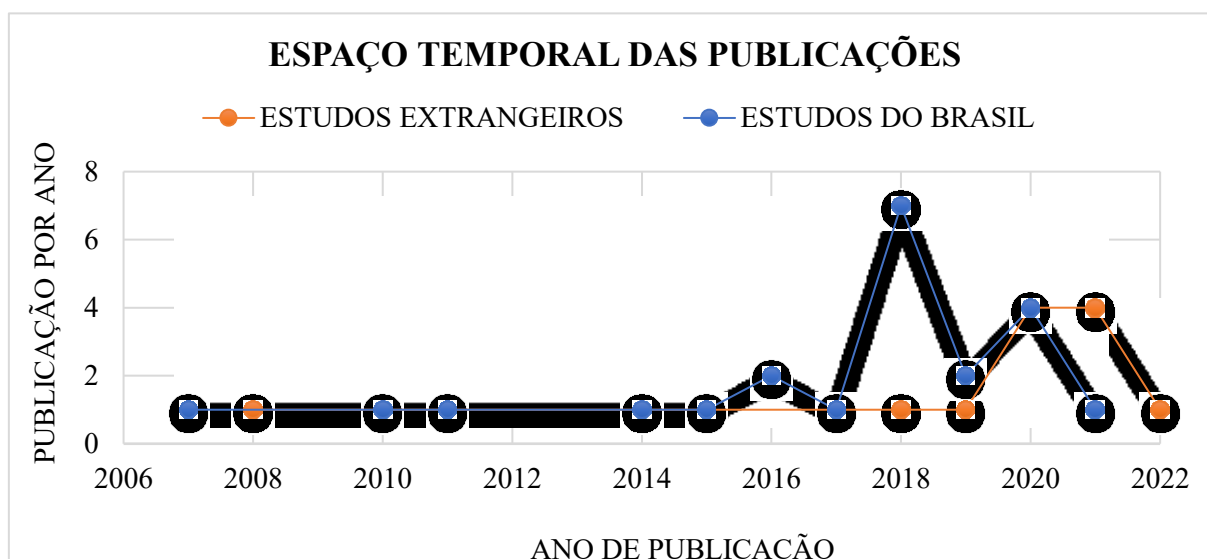


Gráfico 4 – espaço temporal das publicações do quadro 1 e 2. Fonte: a autora.

Quanto ao ano de publicação em relação aos estudos selecionados, observou-se que dentre as publicações em revistas brasileiras, o ano de 2018 houve 7 publicações e em seguida 2020 com 4 publicações. As publicações em revistas estrangeiras concentraram-se nos anos de 2020 e 2022, com 4 publicações em cada ano. Pode-se ser constatado que o assunto estudado, tem sido encorajado para maior divulgação, apenas nos últimos anos, onde a mulher obteve mais coragem de falar abertamente sobre a discriminação. De todas as publicações citadas do



quadro 1 e 2 a maioria dos autores são mulheres, sendo que apenas o estudo de Nunes (2017), tem autoria exclusivamente masculina.

De acordo com a abordagem metodológica das pesquisas selecionadas, observou-se que os estudos brasileiros em sua maioria usaram a abordagem qualitativa, com coletas de informações que não buscavam apenas medir o tema proposto, mais descrever as impressões, opiniões e pontos de vista dos autores. Em contrapartida os estudos de revistas estrangeiras em sua maioria utilizaram a metodologia com abordagem quantitativa, com objetivo de medir as informações sobre o assunto investigado com natureza estatística.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos objetivos propostos desse estudo, foi claramente possível identificar como a mulher ainda é alvo de discriminação, por querer ocupar um lugar na sociedade, fora do conceito de mãe e dona de casa. O fato de ser mulher e ocupar cargo gerencial que normalmente era ocupado por homens, faz com que o enfrentamento diante das adversidades e negociações do dia a dia se tornasse mais penoso.

A violência contra a mulher ainda é aceita por diversos meios, devido claramente ao princípio de ascendência patriarcal, que não é apenas reproduzido, mas também naturalizado. Diante disso, a reflexão apresentada nesse estudo permitiu meditar e confrontar esses costumes fundacionais, a partir de um ponto de vista feminino sobre as estruturas de poder masculina.

A violência quando não é questionada e punida, são suscitados pensamentos permissivos, ou seja, o homem continua com o poder de manter a mulher em posição inferior, não porque ela seja incapaz, mais apenas por ser mulher. O assédio moral e o sexual, parece não ser algo que ocorra mais, na mente de muitas pessoas, mais isso não é a verdadeira realidade. Por mais que qualquer tipo de assédio, ocorra entre ambos os sexos, a probabilidade de uma mulher sofrer esse tipo de ação é muito maior. Um assediador de forma genérica, costuma ser arrogante, desmotivador e tem a necessidade de demonstrar poder.

O assédio ou qualquer figura de discriminação fere a dignidade humana e direitos fundamentais, viola os direitos trabalhistas e à igualdade de oportunidades, podendo muitas vezes prejudicar a saúde do trabalhador. Apesar de grande empenho esteja ocorrendo na sociedade, na política e no meio jurídico, a posição da representatividade feminina no mercado de trabalho mundial, ainda avança lentamente, encontrando barreiras nas estruturas hierárquicas das empresas.

Existe ainda a necessidade de maior publicação sobre o tema aqui proposto, com isso, poderá ser rompido um tabu ou medo social. Foi possível selecionar vários estudos sobre o tema, mais não com uma quantidade substancial, e ainda assim, pelo espaço temporal de escolha para a seleção das publicações, percebeu-se que o tema foi mais descrito, depois do ano de 2016. Se faz necessário educar a sociedade empresarial a respeito dos benefícios da representatividade feminina nas empresas, estabelecendo igualdade nas relações de gênero e poder.

## REFERÊNCIAS

- Adame, M. E. C. & García, M. L. S. (2018). O teto de vidro no México. *A janela. Journal of Gender Studies*, 5 (47), 312-347. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es).
- Adisa, T. A, Mordi, C., Simpson, R. & Iwowo, V. (2021), Social dominance, hypermasculinity, and career barriers in Nigeria. *Gender Work Organ*, 28: 175-194. <https://doi.org/10.1111/gwao.12537>
- Andrade, C. B. & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, e 11. Epub 23 de julho de 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Améstica-Rivas, L. R., King-Domínguez, Andrea, Espinoza, C. & Daza, M. (2020). Participação de mulheres na alta direção de empresas chilenas e seu impacto no desempenho financeiro. *Jornal Internacional de Pesquisa em Ciências Sociais*, 16 (2), 248-266. Epub, 00 de dezembro de 2020. <https://dx.doi.org/10.18004/riics.2020.dic Diciembre.248>
- Barros, S. C. V. & Mourão, L. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia em Estudo*, 25, e46325. Epub June 19, 2020. <https://dx.doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- Beyda, T. T., & Casado, R. U. (2011). Relações de trabalho no mundo corporativo: possível antecedente do empreendedorismo? (Portuguese). *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4), 1066.
- Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Página. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)
- Campos, M. I. & Rueda, F. J. M. (2018). Evolução do construto liderança autêntica: Uma revisão de literatura. *Revista Psicologia. Organizações e Trabalho*, 18(1), 291–298. <https://b-on.ual.pt:2238/10.17652/rpot/2018.1.13473>
- Caven, V., Astor, E. N. & Urbanaviciene, V. (2021). Gender inequality in an “Equal” environment. *Gender Work Organ.*; 1– 18. <https://doi.org/10.1111/gwao.12715>
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. de P. (2007). Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *RAE-Revista De Administração De Empresas*, 47(1), 22–32. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/36855>
- Czarniawska, B. (2006). Doing Gender unto the Other: Fiction as a Mode of Studying Gender Discrimination in Organizations. *Gender, Work & Organization*. 13. 234 - 253. [10.1111/j.1468-0432.2006.00306.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00306.x).

- Fernández-Carvajal, D. & Sequeira-Rovira, P. (2015). Movilidad de mujeres académicas en puestos de decisión: El caso de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 213-230. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582015000200013&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000200013&lng=en&tlng=es).
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas [online]*. v. 41, n. 2 [Acessado 5 Abril 2022], pp. 8-19. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>>. Epub 19 Set 2011. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>.
- Furlin, N. (2020). A relação entre Estado e sociedade no processo de institucionalização das políticas de gênero no Brasil e Chile. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (32), 169-206. Epub August 21, 2020. <https://doi.org/10.1590/0103-335220203205>
- Haak-Saheem, W., Hutchings, K. & Brewster, C. (2021). Swimming ahead or treading water? Disaggregating the career trajectories of women self-initiated expatriates. *British Journal of Management*. 10.1111/1467-8551.12465.
- Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & Silva, M. Z. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129148. <https://bon.ual.pt:2238/10.4025/enfoque.v37i3.35892>
- Henderson, P. A., Ferreira, M. A. A. & Dutra, J. S. (2016). As Barreiras Para a Ascensão Da Mulher a Posições Hierárquicas: Um Estudo Sob a Óptica Da Gestão Da Diversidade No Brasil. *Brazilian Journal of Management / Revista de Administração Da UFSM*, 9(4), 489–505. [https://b-on.ual.pt:2238/10.5902/19834659\\_8208](https://b-on.ual.pt:2238/10.5902/19834659_8208)
- Higa, F. C. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. *Revista Direito GV*, 12(2), 484-515. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>
- Hryniewicz, L. G. C. & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Jones, O. S., Jones, S. S., Taylor, S. & Yarrow, E. (2020). Theorizing gender desegregation as political work: The case of the Welsh Labour Party. *Gender Work Organ*. 2020; 1– 17. <https://doi.org/10.1111/gwao.12445>
- Kanan, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 17(53), 243-257. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000200001>
- Kele, E. J., Cassell, C., Ford, J. & Watson, K. (2022). “Intersectional identities and career progression in retail: The experiences of minority-ethnic women.” *Gender, Work & Organization* 1– 21. <https://doi.org/10.1111/gwao.12830>.

- Kuper, G. Z. (2020). Mulheres e negócios: tendências estatísticas e debates conceituais. *Revista Mexicana de Ciências Políticas e Sociais*, 65 (240), 431-459. Epub 28 de fevereiro de 2021. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>
- Lima, L. C., Lucas, A. C., & Fischer, A. L. (2011). Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. *Pensamento & Realidade*, 26(2), 3-21.
- Marques, T. M. G. & Ferreira, C. M. (2015). Mulheres na gestão de topo: a problemática do gap de gênero e salarial. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 14 (1),43-59. ISSN. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331238457004>
- Marta, A. M., & Morais, A. R. R. (2019). Gênero e o assédio moral nos espaços organizacionais de trabalho: Exclusão que causam feridas. *Revista Latinoamericana de Geografia e Gênero*, 10 (1), 109-125. <https://b-on.ual.pt:2238/10.5212/rlagg.v.10.i1.0006>
- Martín, C. J. G. & Herrero, B. (2019). Mulheres nos conselhos de administração: evidências para o mercado de ações espanhol. *The Economic Quarter* , 86 (342), 235-264. Epub 19 de junho de 2020. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i342.790>
- Mcdonald, P., Backstrom, S. & Dear, K. (2008). Reporting Sexual Harassment: Claims and Remedies. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 46. [10.1177/1038411108091757](https://doi.org/10.1177/1038411108091757).
- Melo, M. C. O. L., Faria, V. S. P., & Lopes, A. L. M. (2021). Vivências gerenciais sob olhares de mulheres *millennials*. *Revista de Administração da Unimep*, 19(1), 162-184.
- Michelatto Natt, E. D., & Pádua Carrieri, A. de. (2016). É para menino ou para menina? Representações de masculinidade e feminilidade. *Revista Latinoamericana de Geografia e Gênero*, 7(1), 109-131.
- Miyazaki, F. R. & Videira, D. P. (2020). Pesquisas multinível em comportamento organizacional: uma revisão da literatura internacional. *Revista de Administração Da UNIMEP*, 18, 92-114.
- Monteiro, R., Freitas, V. & Daniel, F. (2018). Condições de trabalho num universo profissional feminizado. *Revista Estudos Feministas*, 26(2), e34529. Epub 25 de junho de 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n234529>
- Mota-Santos, C., Neto, A. C., Oliveira, P. & Andrade, J. (2019). Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *Revista de Administração*. v. 53, n. 1. <https://doi.org/10.1590/0034-761220170156>.
- Nunes, A. M. (2017). Desigualdades de Gênero nas Nomeações para Cargos de Gestão dos Hospitais Portugueses no Período de 2006 a 2016. *Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero*, v. 8, n. 2, p. 168182, 2017. ISSN 21772886.
- Ordoñez, D. Y., Castillo-López, A. M. & Rodríguez-Bravo, I. M. (2021). Empoderamento das mulheres no empreendedorismo e inovação. *População e Desenvolvimento* , 27 (52), 69-91. Epub Jun 00, 2021. <https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2021.027.52.069>

- Organização das Nações Unidas. Pacto Global. *Rede Brasil. Princípios do empoderamento das mulheres - igualdade gera negócios*. ONU Brasil, 2017. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_ONU\\_Mulheres\\_Nov2017\\_digital.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf)
- Picirone, C. A. A, & Augusto, C. A (2018). A influência do gênero feminino sobre a ocorrência de assédio moral: Um estudo em uma rede de postos de combustível na cidade de maringá. *GESTÃO.Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 16(1), 3042. <https://bon.ual.pt:2238/10.21714/167918272018v16n1.p30-42>
- Quezada, R. G. & Rodríguez, J. A. (2020). Gestão pública sênior e teto de vidro. Acesso de mulheres a cargos gerenciais no Chile. *Espiral (Guadalajara)*, 27 (77), 179-222. Epub 12 de fevereiro de 2021. <https://doi.org/10.32870/eees.v27i77.7085>
- Rocha, J. B., Kubo, E. K. M., Leite, N. R. P., Farina, M. C., & Oliva, E. C. (2014). Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. *Revista de Administração da Unimep*, 12(3), 47-72.
- Ross, K. (2017). As mulheres nas estruturas de tomada de decisão nos meios de comunicação europeus. *Media & Jornalismo*, 17(30), 63-69. [https://doi.org/10.14195/2183-5462\\_30\\_4](https://doi.org/10.14195/2183-5462_30_4)
- Schabbach, L. M. (2020). A reprodução simbólica das desigualdades entre mulheres e homens no Brasil. *Opinião Pública*, 26(2), 323-350. Epub September 11, 2020. <https://dx.doi.org/10.1590/1807-01912020262323>
- Silva, A. K. L., Marinho, M. I. D., Machado, L. S. S. X., Queiroz, J. L. F. & Jucá, R. M. N. (2019). Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44, e22. Epub 30 de maio de 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000015918>
- Silva, L. P., Castro, M. A. R. & Dos-Santos, M. G. (2018). Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(2), 249-270. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170176>
- Silva, P., Mourão, L., Goellner, S. V. & Gomes, P. B. (2020). estratégias de resistência e empoderamento de treinadoras portuguesas. *Journal of Physical Education*. v. 31 <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v31i1.3109>.
- Sobral, F., & Furtado, L. (2019). A liderança pós-heroica: tendências atuais e desafios para o ensino de liderança. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 59(3), 209–214. <https://b-on.ual.pt:2238/10.1590/S0034-759020190306>
- Souza, E. M., Bianco, M. F. & Junquilha, G. S. (2015). Contestações sobre o masculino no contexto do trabalho: estudo pós-modernista em mineradoras e siderurgias. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 19, 269–287. <https://b-on.ual.pt:2238/10.1590/1982-7849rac20151545>
- Proni, T. T. R. W. & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. (Portuguese). *Revista Estudos Feministas*, 26(1), 1.

Tilio, R., Moré, I. A. A., Sampaio, N. P., Ribeiro-Leandro, R. C., Cohen, C. R. & Leonidas, C. (2021). Corpo feminino e violência de gênero: uma análise do documentário “chega de fiu fiu”. *Psicologia & Sociedade*, v. 33. ISSN 1807-0310. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2021v33228620>.