



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FERNANDA TOSATTO CAVALHEIRO

PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE TETO DE VIDRO:
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA BASE DE DADOS DO GOOGLE ACADÊMICO
ENTRE OS ANOS 2010 A 2018

CERRO LARGO
2019

FERNANDA TOSATTO CAVALHEIRO

**PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE TETO DE VIDRO:
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA BASE DE DADOS DO GOOGLE ACADÊMICO
ENTRE OS ANOS 2010 A 2018**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de “Trabalho de Curso” do Curso de Administração, da Universidade Federal da Fronteira Sul – *Campus* Cerro Largo.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Louise de Lira Roedel Botelho

CERRO LARGO

2019

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Cavalheiro, Fernanda Tosatto
PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE TETO DE VIDRO: : ANÁLISE
BIBLIOMÉTRICA NA BASE DE DADOS DO GOOGLE ACADÊMICO ENTRE
OS ANOS 2010 A 2018 / Fernanda Tosatto Cavalheiro. --
2019.
48 f.:il.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Louise de Lira Roedel
Botelho Louise .

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração, Cerro Largo, RS , 2019.

1. Teto de vidro. 2. Carreira feminina. 3. Mulheres.
I. , Louise, orient. II. Universidade Federal da
Fronteira Sul. III. Título.

FERNANDA TOSATTO CAVALHEIRO

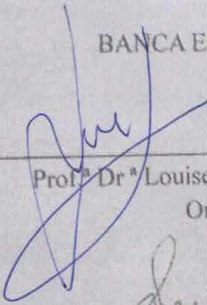
PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE TETO DE VIDRO:
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA BASE DE DADOS DO GOOGLE ACADÊMICO
ENTRE OS ANOS 2010 A 2018

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de "Trabalho de Curso" do Curso de Administração, da Universidade Federal da Fronteira Sul – campus Cerro Largo.

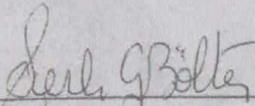
Este trabalho de conclusão do curso foi defendido e aprovado pela banca em:

26 / 06 / 2019

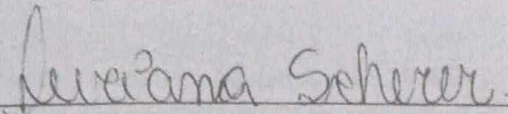
BANCA EXAMINADORA:



Prof.^a Dr.^a Louise de Lira Roedel Botelho
Orientadora



Prof.^a Serli Genz Bolter- UFFS



Prof.^a Luciana Scherer-URI

RESUMO

O presente estudo analisa o conceito do Teto de Vidro, analisando e identificando a produção científica no Google Acadêmico, entre os anos de 2010 a 2018. Para a realização deste estudo, utilizou-se como metodologia a análise bibliométrica, caracterizando a pesquisa como descritiva, exploratória e quantitativa. Foram analisados 31 artigos, sendo assim, para a seleção dos periódicos científicos optou-se por palavras chaves neste banco de dados. Utilizou-se de uma palavra chave “Teto de Vidro” e estudos internacionais que envolvem o “glass ceiling”. A análise dos dados foi realizada levando em consideração a resposta aos objetivos específicos propostos pelo estudo. No primeiro momento realizou-se a análise da evolução das publicações sobre o conceito ao longo do tempo. Posteriormente foram analisadas as metodologias e instituições com maior quantidade de publicações em relação aos autores. Logo após, foram analisadas as principais áreas de investigação dos estudos selecionados sobre Teto de Vidro. Seguido então dos resultados encontrados os quais se relacionam com mais áreas de pesquisa sobre o Teto de Vidro, tendo como necessidade abranger estudos nas áreas da mulher, na formação e na carreira feminina. Sendo assim, sugere-se um estudo de caso envolvendo pequenos municípios no Rio Grande do Sul, para verificar se as potencialidades e dificuldades enfrentadas por mulheres são as mesmas destacadas nesse trabalho, ou se assemelham-se às características apontadas neste estudo.

Palavras-chave: Mulher no Mercado de Trabalho. Teto de Vidro. Análise Bibliométrica. Carreira Feminina.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Proporção de pessoas que frequentam ou concluíram curso de qualificação profissional por sexo, segundo a condição na ocupação-2009*	12
Gráfico 2 – Evolução dos estudos sobre o Teto de Vidro.....	32
Gráfico 3 – Principais metodologias utilizadas nos estudos selecionados sobre o Teto de Vidro.	34
Gráfico 4 – Instituições com maior destaque nos estudos selecionados sobre o Teto de Vidro.	35

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Contextos de O'Neil (2003)	15
Quadro 2 - O comportamento das mulheres ambiciosas	17
Quadro 3 - Descrição dos estudos selecionados	29
Quadro 4 - Principais áreas de estudo	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 TEMA DA PESQUISA	7
1.2 OBJETIVOS	9
1.2.1 Objetivo geral	9
1.2.2 Objetivos específicos	9
1.3 JUSTIFICATIVA	9
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	10
2 REVISÃO DA LITERATURA	11
2.1 CARREIRA FEMININA.....	11
2.2 BARREIRAS E PRECONCEITOS NA CARREIRA FEMININA	12
2.3 TETO DE VIDRO	15
2.4 ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE TETO DE VIDRO	17
3 METODOLOGIA	25
3.1 PASSOS DA PESQUISA BIBLIOMÉTRICA	25
3.1.1 Formulação da pergunta da pesquisa	26
3.1.2 Delineação da estratégia de busca e descritores	26
3.1.3 Definição da base de dados	26
3.2 ESTABELECIMENTOS DE CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO.....	26
3.2.1 Uso da base de dados	26
3.2.2 Busca dos estudos com base nos critérios de inclusão e exclusão	27
3.2.3 Identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados	27
3.2.4 Leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações	27
3.2.5 Organização dos estudos selecionados	28
3.3 CATEGORIZAÇÕES DOS ESTUDOS SELECIONADOS.....	28
3.3.1 Elaboração e uso da matriz de síntese	28
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1 EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE O TETO DE VIDRO NA BASE DE DADOS DO GOOGLE ACADÊMICO ENTRE OS ANOS DE 2010 A 2018.	32
4.2 PRINCIPAIS METODOLOGIAS UTILIZADAS NOS ESTUDOS SELECIONADOS ..	33
4.2.1 Natureza da Pesquisa	33
4.3 INSTITUIÇÕES DE ENSINO COM DESTAQUE	35

4.4 PRINCIPAIS ÁREAS DE INVESTIGAÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS SOBRE O TETO DE VIDRO	36
4.4.1 Mulher no mercado de trabalho e carreira feminina	36
4.4.2 Desigualdade de gênero e barreiras do teto de vidro	37
4.4.3 Empoderamento feminino e liderança feminina	38
REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA DA PESQUISA

O tema Teto de Vidro na carreira feminina organizacional é atual, pois cada vez mais está contribuindo para as pesquisas na área da Administração. Tal temática sugere o estudo das barreiras invisíveis que as mulheres enfrentam em suas carreiras ascensionais na gestão organizacional, ou seja, é visto como uma questão embasada na superação feminina de seus próprios limites, entrando no mercado de trabalho, adquirindo uma carreira e buscando cargos mais altos na organização. Historicamente, a mulher sempre buscou desenvolver o seu papel na sociedade, e foi, durante muito tempo, vista como a mulher do lar, ensinada como lidar com a casa, com o esposo e os filhos.

A partir da I e da II Guerra Mundial, as mulheres conseguiram adentrar no mercado de trabalho, pois precisaram assumir o lugar que seus maridos sempre assumiram. Isso ocorreu porque os homens iam para os campos de batalha e muitos eram mortos, e alguns sobreviventes estavam incapacitados de trabalhar, por isso as mulheres seguiram trabalhando. No entanto,

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, onde trazendo definitivamente, a mulher na produção (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

A partir de então, a mulher depara-se com desafios relativos à conciliação da sua vida familiar e profissional. Os hábitos e costumes vêm se alterando em função da entrada da mulher, de forma mais efetiva, no mercado de trabalho e da busca de sua realização profissional (SIPRIANO; YOSHI, ALVES, 2013).

Botelho (2015) afirma que, no Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve um avanço no percentual de mulheres que ingressaram na força de trabalho nos últimos tempos. No ano de 2006, a participação feminina no mercado de trabalho atingiu o percentual de 44%. Em 2018, uma pesquisa divulgada pelo IBGE mostra que, mesmo as mulheres trabalhando e estudando cada vez mais, elas continuam tendo salários inferiores aos homens. Conforme o mesmo instituto, em 2018 a análise sobre

mercado de trabalho feita pelo estudo “Estatística de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil”, mostrou que elas ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens.

No mercado de trabalho, a escolaridade média das mulheres é bem maior, cerca de 8,4 anos quando comparada à dos homens, que é de 6,8. Em 2012, mulheres com ensino superior ganhavam apenas 65,7% do que recebiam os homens com idêntica instrução. O dado é da pesquisa “Síntese dos Indicadores Sociais 2013”, feita pelo IBGE (TREVISAN, 2014).

Hewlett (2013, p. 2) afirma que “as mulheres são a solução para o país”, e ainda argumenta que:

O talento feminino no Brasil é impressionante. As mulheres representam 60% entre os milhões de universitários recém-graduados que entram para o mercado de trabalho a cada ano. Essa maioria é altamente ambiciosa: 80% aspiram chegar a posições no topo da cadeia, em comparação com 52% das americanas. Seu nível de compromisso com a carreira também impressiona: 81% dizem amar o seu trabalho (ante 71% das norte-americanas) e 95% são leais ao seu empregador (destas, 58% têm a intenção de permanecer em seu atual emprego por três anos ou mais).

As pesquisas apontam que as mulheres estão buscando se especializar mais, porém, ainda não conseguem alcançar os postos mais altos dentro da empresa. O conceito Teto de Vidro, adotado no presente trabalho, surgiu em 1986, em uma reportagem especial do Wall Street Journal sobre as mulheres nas organizações (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986 *apud* BOTELHO, 2015).

Segundo Manganelli (2012, p. 17),

Em 2008, os homens brasileiros com mais de 10 anos de idade declararam ter, em média, 6,9 anos de estudo. Número inferior ao ensino obrigatório brasileiro que, até 2009, era de nove anos. As mulheres já superavam o patamar, estudando, em média, 7,2 anos. Em 2009, as mulheres brasileiras possuíam, em média, 7,4 anos de estudo.

Durante (2017, p. 02) “o fenômeno do teto de vidro que foi introduzido na década de 80 nos Estados Unidos, e foi utilizado para descrever barreiras que as mulheres enfrentam nas organizações em relação à alavancagem de cargos a nível mais elevado”.

Optou-se, neste trabalho, pela realização da pesquisa bibliométrica que, conforme Medeiros e Vitoriano (2014), é uma técnica estatística utilizada para mensurar aspectos da produção acadêmica que contribui para o desenvolvimento da ciência. Desta forma, o presente trabalho objetiva responder à seguinte pergunta de pesquisa: Quais foram as principais tendências nos estudos científicos publicados na base de dados Google Acadêmico sobre a temática do Teto de Vidro de 2010 a 2018?

1.2 OBJETIVOS

Nesta seção, apresentamos o objetivo geral e também os objetivos específicos estabelecidos para este estudo.

1.2.1 Objetivo geral

Elaborar uma bibliometria dos estudos científicos sobre a temática do Teto de Vidro na base de dados do Google Acadêmico.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar a evolução dos estudos sobre o Teto de Vidro na base de dados do Google Acadêmico;
- b) Identificar as metodologias mais utilizadas nos periódicos encontrados;
- c) Apresentar as instituições de ensino com maior quantidade de publicações dentre os estudos selecionados;
- d) Descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre o Teto de Vidro.

1.3 JUSTIFICATIVA

Conforme Probst (2015), o conceito do Teto de Vidro ainda é lento, mas constante e progressivo. Em 1973, apenas 30,9% da população economicamente ativa (PEA) do Brasil era do sexo feminino. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (PNAD), em 1999 elas já representavam 41,4% do total da força do trabalho. Um exército de aproximadamente 33 milhões de mulheres.

As mulheres estão sempre querendo mais, elas querem cargos importantes, querem demonstrar sua capacidade nos diferentes setores. A conquista de cargos mais elevados impulsionou a mulher a ter uma visão diferenciada, demonstrando sua capacidade e competência nos mais variados campos. Porém, a mulher ainda carrega consigo a concepção de provedora do lar e que tem o dever de dar conta de todos os aspectos a ele associados (ROCHA, 2014).

Desta forma, o conceito Teto de Vidro se deve ao fato de que a promoção interna é responsabilidade dos gestores da empresa, e os critérios para tal não são necessariamente

públicos nem mesmo para os membros internos da empresa. Este modo de escolha representa uma barreira intransponível, mas invisível na análise de progressão na carreira (MADALOZZO, 2010).

A relevância deste estudo consiste em identificar a importância da carreira feminina e o Teto de Vidro nas empresas, mostrando a força da mulher e o que ela representa dentro da empresa. O trabalho se justifica por mostrar o conceito do Teto de Vidro e a carreira feminina nos estudos acadêmicos. Muitas mulheres escolhem carreiras em que podem conciliar o trabalho com as tarefas de casa, como mãe, esposa, cuidadora. Outras abrem mão da carreira ou dão prioridade para a ascensão do marido, por ele ganhar mais. Há vários aspectos que restringem essa ascensão, inclusive o machismo, pois alguns homens ainda não aceitam a ideia de serem comandados por uma mulher (ALMEIDA, 2017).

A carreira feminina precisa ter mais atenção, deve ser mais discutida em meios acadêmicos, com publicações de artigos e deve ser vista com olhar cuidadoso por toda a sociedade. Botelho (2015) afirma que a baixa representatividade de mulheres executivas em posições de alto nível hierárquico provou a emergência de estudos que tentam compreender ou explicar tal fato.

Fala-se muito em carreira feminina, que as mulheres estão sempre buscando se aperfeiçoar mais, e é na própria faculdade que precisamos estudar a carreira feminina, refletindo sobre o que as mulheres já passaram para chegar aonde chegaram. Além disso, estudar a carreira feminina também é importante para mostrar aos homens (estudantes) a importância que a mulher tem para a sociedade e para o mercado de trabalho.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho é estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução e descrição do tema do projeto, bem como o problema da pesquisa, além dos objetivos geral e específicos, e a justificativa para a realização da pesquisa.

No segundo capítulo é apresentada a revisão de literatura e os temas que estão subdivididos em três seções: a carreira feminina, barreiras e preconceitos na carreira feminina, além do Teto de Vidro. Já no terceiro capítulo são descritos os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo são abordadas as temáticas mais relevantes para o entendimento de conceitos de carreira feminina, Teto de Vidro, as barreiras e preconceitos que as mulheres vivenciam na carreira dentro de empresas. Além disso, apresentamos como esses conceitos contribuem para o processo de construção da carreira feminina na sua essência.

2.1 CARREIRA FEMININA

Quando se fala em carreira feminina, muitos questionamentos surgem, principalmente, no tocante à ascensão profissional. Para muitas mulheres, ascender na carreira implica na superação de desafios, superexposição e a sobreposição de barreiras encontradas em suas jornadas profissionais (BOTELHO; MACEDO; FIALHO, 2010).

A carreira é um sistema de organização e de compreensão da trajetória de vida no trabalho das pessoas, tem uma função social e administrativa de organização da mobilidade no mercado de trabalho e uma função psicossocial de dar sentido à sequência de trabalhos que as pessoas realizaram (ARONI, 2011 apud RIBEIRO, 2009). Para Botelho (2015, p.18) “a carreira pode ser entendida como uma sequência de atitudes e comportamentos associada a experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa”.

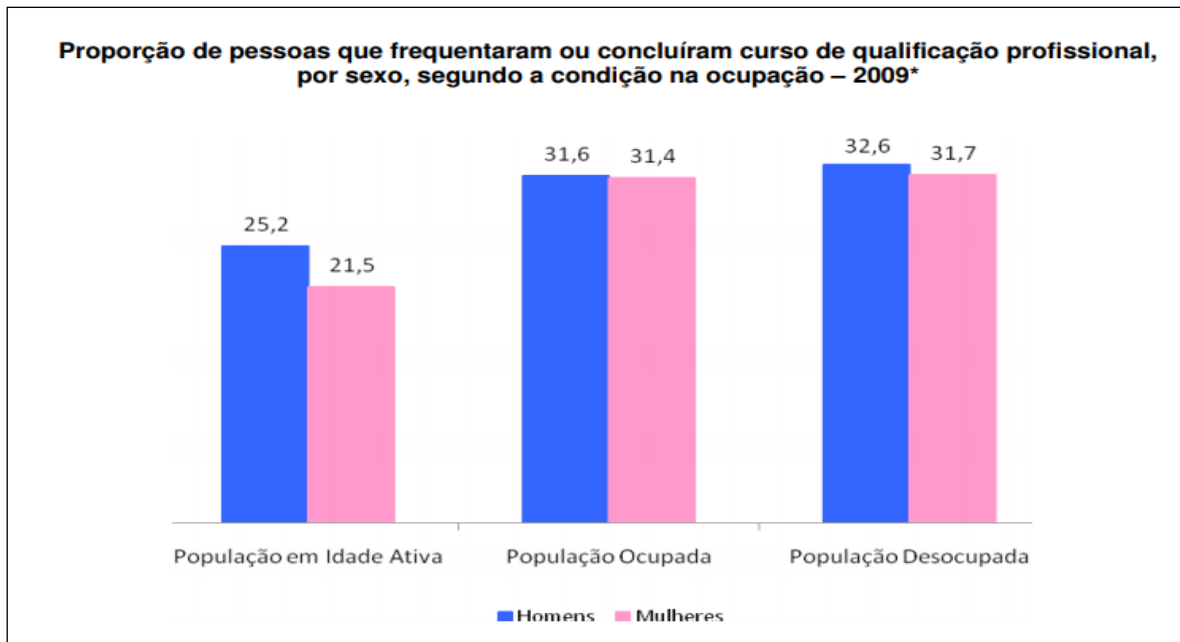
Botelho (2015) juntou as teorias de seis autores: Schein (1996), Super (1972), Belle (1993), Gilligab (1982), O’Neil (2003) e Moraes (2004), e constatou que a carreira feminina, é “a união entre o caminhar profissional e pessoal realizado pela mulher executiva durante um período de tempo” (BOTELHO, 2015, p. 23).

As mulheres querem seu espaço nas empresas, e com isso buscam cada vez mais conhecimento.

Segundo a PNAD, as mulheres brasileiras possuem 7,4 anos de estudo. A população adulta jovem é a que mais se sobressai. A população feminina com idade entre 20 e 24 anos estudou em média dez anos ao longo da vida. Já os homens na mesma faixa etária – a que declarou mais ter estudado – declararam média de 9,3 anos de estudo. A maior diferença está na região Nordeste em que as mulheres têm 6,4 anos de estudo e os homens, 5,6 (BORGES, 2010, p.2).

Segundo a pesquisa mensal de empregos (PME), do IBGE, referente à mulher no mercado de trabalho, a proporção de homens e mulheres que concluíram cursos de qualificação profissional é semelhante, como podemos ver no gráfico 1:

Gráfico 1 – Proporção de pessoas que frequentam ou concluíram curso de qualificação profissional por sexo, segundo a condição na ocupação-2009*



Fonte: IBGE.

Sendo assim, para Metz (2014), a presença da mulher no mercado de trabalho está concretizada de fato, mesmo que ainda enfrente dificuldades em relação à igualdade de direitos. Elas se mostram interessadas em assumir responsabilidades que antigamente eram impostas somente aos homens, mesmo com certo receio.

2.2 BARREIRAS E PRECONCEITOS NA CARREIRA FEMININA

Como observamos desde muito cedo, as mulheres foram impedidas de exercer certas funções na sociedade, ainda mais na sua vida profissional. A mulher vem, ao longo do tempo, enfrentando barreiras e preconceitos na sua carreira, condição que faz com que as mulheres precisem lutar até hoje por direitos iguais.

O Brasil é um país, infelizmente, ainda machista. A mulher no mercado de trabalho enfrenta esse preconceito, mas certamente, a cultura não é o único fenômeno que explica as diferenças. Estas são também fruto de disputas sociais, que os conflitos para definir os lugares por eles/as ocupados na sociedade (NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Ainda que muitos brasileiros se considerem livres de preconceitos, os programas de gestão da diversidade foram introduzidos no Brasil por multinacionais estrangeiras que já

tinham práticas contra a discriminação em suas matrizes, as quais não eram comuns em organizações brasileiras (HENDERSON, FERREIRA, 2012 apud FLEURY, 2000). De acordo com Rubin (2016, p. 05),

Especialistas reconhecem que as dificuldades e o preconceito são uma realidade no ambiente profissional. Alguns, no entanto, acreditam que as mulheres perdem a guerra por não saber jogar. E não se trata de tornar-se um “homem de saias”, como se pregava no início do feminismo – e que definitivamente não deu certo. Hoje os estudiosos de gênero concordam que as mulheres devem crescer apoiadas em suas qualidades essencialmente femininas. Ser emocional, por exemplo, não é necessariamente um problema. ‘Os líderes emocionais, que se abrem e ouvem os seus seguidores, costumam ter trajetórias de sucesso’, diz Vilella da Matta, presidente da Sociedade Brasileira de Coaching. ‘Mas, na hora de uma reunião, a mulher que sofre pressão não pode chorar.

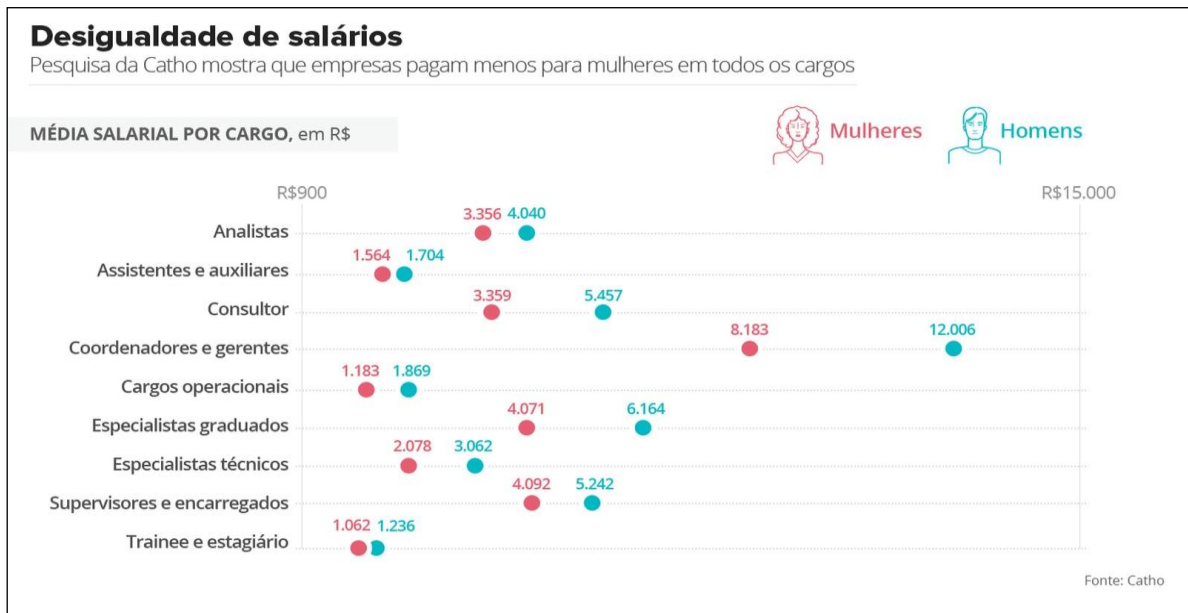
O preconceito, para Munhoz (2000 apud LAROUCHE; RYAN, 1991), é uma das causas básicas dos problemas que as mulheres encontram no mercado de trabalho e, mesmo quando elas tentam se comportar exatamente como seus colegas homens, ainda não são vistas pelos outros sob o mesmo enfoque.

As mulheres têm o conhecimento de que existem barreiras e preconceitos a serem quebrados. Sendo assim, Ferreira et. al. (2014) observa que as mulheres vêm se aprimorando de forma inconsciente no que diz respeito às suas qualidades, habilidades e ideias necessárias para se tornarem boas líderes.

Um fator discriminatório que enfatiza ainda mais essas barreiras e preconceitos é a relação do salário feminino x salário masculino. Muitas vezes, as mulheres fazem as mesmas operações que os homens, lideram igual à eles e, mesmo, assim a diferença salarial é grande. “As mulheres são discriminadas no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas, recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função e/ou recebem salários menores porque têm acesso apenas às ocupações pior remuneradas” (ARAÚJO; RIBEIRO, 2011, p. 02).

Conforme Kometani (2017, p. 01), “as mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos”. O autor ainda argumenta que uma pesquisa da Catho – um site de classificados de empregos – avaliou oito funções, de estagiários a gerentes. A figura 1, a seguir, ilustra a desigualdade de salários entre o gênero feminino e masculino, em alguns cargos de uma empresa.

Figura 1 - Desigualdade de salários entre gêneros.



Fonte: Catho/ Foto: Arte/G1

De acordo com os dados apresentados na figura acima, para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, e para especialista graduado é de 51,4%. Completam o ranking: especialista técnico (47,3%); coordenação, gerência e diretoria (46,7%); supervisor e encarregado (28,1%); analista (20,4%); trainee e estagiário (16,4%); e assistente e auxiliar (9%) (KOMETANI, 2017).

Conforme Cadourin (2017, p. 04):

As mulheres tiveram que trabalhar mais para provar que são capazes e que valem o mesmo que os homens e isso gerou um gap de remuneração. As empresas vêm se preocupando com essa diferença salarial e começamos a ver uma série de políticas de diversidade sendo implementadas para que isso aconteça menos.

No quadro 1 abaixo serão apresentados os contextos acerca das influências que as mulheres enfrentam em sua carreira. O quadro é referente explicativo, referindo-se aos contextos atribuídos por O'Neil (2003) às barreiras que as mulheres enfrentam na carreira feminina. O quadro 1 é adaptado por Botelho (2015) sobre os contextos de O'Neil (2003):

Quadro 1 - Contextos de O'Neil (2003)

Contexto Relacional	Contexto Pessoal	Contexto Organizacional	Contexto Social
Baseia-se nas interações entre as relações pessoais e profissionais. A autora coloca como relações pessoais as interações existentes entre a executiva e sua esfera privada (marido e filhos); e como relações profissionais as interações existentes entre a executiva e sua esfera pública (sócios, chefes, subordinados, clientes, fornecedores, dentre outros).	Está nos relacionamentos com marido e filhos, nas escolhas pessoais realizadas pelas executivas durante suas carreiras como, por exemplo, o tipo de trabalho que a executiva deseja fazer, o tipo de ambiente de trabalho no qual deseja estar.	Este contexto engloba as influências advindas da cultura e do ambiente organizacional, como, por exemplo, político e procedimentos gerenciais.	São as pressões existentes na sociedade e que interferem na carreira feminina, como a discriminação sexual e a posição econômica, ou seja, a situação de inferioridade econômica vivenciada pela mulher.

Fonte: Adaptado por Botelho (2015) sobre os contextos de O'Neil (2003)

Conforme a BCG (Sociedade Brasileira de Coaching, 2013), alguns fatores para a falta de incentivo no desenvolvimento de mulheres para cargos de liderança são: “a falta de uma política de progressão de carreira e de talentos, focada em diminuir o equilíbrio do gênero; Pouca atenção ao desenvolver mulheres como líderes; e a falta de programas para que as profissionais possam conciliar família e as responsabilidades de sua função”.

Sandberg (2013, p.40) enfatiza que

O medo está na base de muitas das barreiras enfrentadas pelas mulheres. Medo de não ser apreciada. Medo de fazer a escolha errada. Medo de atrair uma atenção negativa. Medo de ser uma fraude. Medo de ser julgada. Medo do fracasso. E a santíssima trindade do medo: o medo de ser má filha/ esposa/ mãe.

A mulher é vista como um ser humano que não pode cometer erros, além de também ser vista como alguém que precisa exercer certas atividades que só elas podem fazer sem a “ajuda” dos homens, e tudo isso gera uma série de barreiras que as mulheres enfrentam diariamente.

2.3 TETO DE VIDRO

O Teto de Vidro – também chamado de *Glass Ceiling* – é um fenômeno que define um limite invisível na carreira das mulheres, impedindo-as de crescer profissionalmente (MANGANELLI,2012).

Segundo Madalozzo (2010, p.05),

A denominação “teto de vidro” se deve ao fato de que a promoção interna é responsabilidade dos gestores da empresa e os critérios para tal não são

necessariamente públicos nem mesmo para os membros internos da empresa, representando uma barreira intransponível, mas invisível na análise de progressão na carreira.

Além disso,

A metáfora do *glass ceiling* ou teto de vidro, introduzida nos Estados Unidos no final dos anos 1970 a propósito de executivas em grandes empresas privadas, chama a atenção para os obstáculos invisíveis com os quais elas se deparam para ter acesso a essas posições mais visíveis e mais bem remuneradas (MARRY; POCHIC, 2017, p.150, apud LAUFER, 2004).

Desta forma, quando nos referimos ao Teto de Vidro estamos chamando atenção para todas as barreiras – muitas delas invisíveis – enfrentadas pelas mulheres dentro de uma empresa.

Para Almeida, (2012, p.33 *apud* STEIL, 1997, p.63), uma das características do fenômeno do Teto de Vidro é a sua pervasividade (presente e percebida em todos os lugares). A autora continua afirmando que diversas pesquisas apontam para a sustentação da crença de que ‘homens controlam, mulheres obedecem’, fazendo com que “os obstáculos relacionados com o Teto de Vidro impedirão, pelas próximas décadas, o progresso das mulheres aos postos de comando e sua visibilidade”.

Para Irigaray; Oliveira (2016 *apud* MORRISON et al., 1987, p.13), conceito Teto de Vidro é utilizado para descrever “as barreiras transparentes que impedem as mulheres ascender a níveis hierárquicos mais altos nas organizações”.

Em termos de modelagem econômica, mostra que a existência de teto de vidro não está somente relacionada à discriminação contra um gênero ou uma etnia, mas também à dificuldade de avaliação de habilidades. Quanto mais escassas as oportunidades de mostrar características benéficas ao novo cargo e quanto menor a crença com relação aos sinais emitidos pelos indivíduos, maior a chance de existir uma barreira invisível para a promoção de determinados grupos demográficos (mulheres, por exemplo). Essa dificuldade, assim, não está unicamente conectada com um suposto preconceito (MADALOZZO, 2011, p.04 *apud* BJERK, 2008).

Para Vaz (2013, p.770), percebemos o Teto de Vidro no setor público brasileiro pois “[...] raras as vezes as mulheres têm altos postos de comando na administração pública ou nas organizações de ensino e pesquisa [...]”. Já para a administração pública federal “[...] é possível constatar o Teto de Vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão de grupo, direção e assessoramentos superiores (doravante DAS) [...]”. Vaz ainda argumenta que esses cargos são destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento

no caso da administração pública, federal direta, autárquica e funcional. São realizados por nomeação, provisórios e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado.

Segundo Marry e Pochic (2017, p.161), outro exemplo de Teto de Vidro é o da transição do nível técnico para as áreas de gerencia e diretoria, por um meio de promoções ou de concurso interno. A promoção ocorre de forma interna e tem como critérios o tempo dentro da empresa e a formação que o funcionário conquistou nela. Esta é uma tradição que acontece nas empresas públicas.

O quadro 2, na sequência, apresenta estudos realizados com mulheres empreendedoras (Botelho et al. 2008, adaptado de Hilka, 2002).

Quadro 2 - O comportamento das mulheres ambiciosas

O comportamento das mulheres ambiciosas			
Objetivos	Estrutura	Estratégia	Estilo de liderança
<ul style="list-style-type: none"> • Culturais e sociais • Segurança e satisfação no trabalho • Satisfação dos clientes • Responsabilidade Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Ênfase na cooperação • Baixo grau de formalismo • Busca de integração e boa comunicação • Descentralização 	<ul style="list-style-type: none"> • Inovadora • Procura qualidade • Busca de sobrevivência e crescimento • Procura de satisfação geral 	<ul style="list-style-type: none"> • Poder partilhado • Motivação dos outros • Valorização do trabalho dos outros • Atenção às diferenças individuais

Fonte: Botelho (2008)

Para Botelho et al. (2008, p. 04):

As mulheres vêm, a cada ano, conquistando participação no mercado de trabalho. Segundo estudos do Sebrae (2006) nas microempresas, entre 2002 a 2006, houve um crescimento de 39,6% para 41,3% na participação feminina. O crescimento também acontece nas pequenas empresas com um aumento de 36,2% para 37,1%.

2.4 ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE TETO DE VIDRO

No artigo “O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil”, escrito por Vaz (2013), o objetivo do trabalho foi reunir evidências de que, apesar de adotarem métodos mais objetivos e transparentes de seleção de pessoal, as carreiras do setor público brasileiro não fogem do Teto de Vidro. O autor identifica que diversos estudos de caso

sugerem que a distribuição desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas se faz notar tanto no âmbito administrativo quanto no técnico. O estudo apresenta como principais resultados o fato de que, na administração pública federal, justamente para os altos postos de comando, para os cargos em comissão é inexistente a obrigatoriedade de realização de concurso público para contratação de serviços. Além disso, Vaz (2013) também concluiu que o número reduzido de mulheres em cargos de decisão dificulta a implementação de políticas e medidas que estimulem uma maior participação feminina nos cargos mais altos da administração pública.

No artigo “‘Glass Ceiling’ em empresas em conhecimento: desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais”, Botelho et al. (2010), teve como objetivo lançar uma discussão sobre o “Glass Ceiling”, e apresentou os resultados de uma pesquisa sobre o tema. Os dados extraídos foram obtidos a partir de percepções de mulheres executivas que conseguiram quebrar o Teto de Vidro dentro das suas organizações. A pesquisa, caracterizada como qualitativa, e foi baseada em estudos de caso, pois a intenção foi estudar e conhecer as experiências profissionais das mulheres entrevistadas.

Foram investigadas três mulheres ligadas à organizações intensivas em conhecimento mais especificamente na área de tecnologia. O resultado da pesquisa mostra que a mulher encontra várias barreiras durante a caminhada profissional, que a baixa representatividade feminina nos níveis mais altos das organizações não é um fenômeno isolado, pois sempre acontece e, infelizmente, não ocorre só no Brasil, mas também mundialmente. Os autores afirmam ainda que há uma constante luta corporativa pela entrada feminina nas carreiras organizacionais.

No artigo “Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais”, Cappelle e Melo (2010) têm como objetivo compreender o trabalho operacional feminino na 8ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais (PM MG). Esse é um trabalho geralmente ocupado por homens, e a inclusão das mulheres na polícia deve ser compreendida de maneira mais dinâmica, com base nas estratégias adotadas por homens e mulheres para conviverem e se posicionarem na organização. Isso pode se concretizar dependendo das relações de poder estabelecidas pelos e pelas policiais em seu cotidiano de trabalho.

A metodologia utilizada no estudo foi um estudo de caso qualitativo na 8ª Região da PM MG, realizado por meio de entrevistas com dez (10) professores pesquisadores especialistas sobre a Polícia Militar, trinta e três (33) mulheres policiais do policiamento

operacional, e dezoito (18) membros de suas equipes de trabalho. Esta foi uma pesquisa documental e observação não participante.

Para as mulheres serem consideradas boas profissionais, elas precisam contradizer expectativas acerca de adotar um comportamento feminino. Muitas das policiais são conscientes de que, à medida que sobem na hierarquia organizacional, têm de conhecer melhor as regras para serem bem-sucedidas nos jogos de poder que existem na Polícia.

Na dissertação “A mão invisível no teto de vidro”, Manganelli (2012) tem como objetivo investigar a existência do fenômeno “Glass Ceiling” ou o Teto de Vidro dentro das organizações. Esse fenômeno define um limite que muitas vezes é invisível na carreira das mulheres que acaba impendo-as de crescer profissionalmente. A autora, em relação à metodologia, explica que o método mais adequado para testar a hipótese da existência do “Teto de Vidro” é a técnica de regressão quantifica. Para os resultados, a autora afirma que eles mostram evidências da presença do fenômeno do “Teto de Vidro” no Brasil e demonstram que as análises de mercado de trabalho não devem separar a esfera da produção da esfera da reprodução, uma vez que a família, o mercado e o Estado estão intimamente entrelaçados e são dependentes.

No artigo “Mulheres Administradoras nas Empresas de Software da Cidade de Pato Branco: um olhar através do fenômeno teto de vidro”, Buhl, Canopf e Pezarico (2016) têm como objetivo contribuir com os estudos já realizados em relação à problemática da inserção da mulher administradora nas empresas de tecnologia. As autoras têm a intenção de avaliar, dentro das organizações pesquisadas, se o Teto de Vidro ainda é uma barreira que dificulta a ascensão da mulher a níveis hierárquicos mais elevados, ou se este paradigma já está superado. A metodologia utilizada neste estudo é a pesquisa exploratória em conjunto com a descritiva. Como resultados, as autoras perceberam que as mulheres estão, cada vez mais, buscando se qualificar para alcançar seus objetivos profissionais, e as empresas estão incentivando a qualificação das mulheres, porém, ainda existem barreiras a serem vencidas.

O artigo “O teto de vidro das executivas Brasileiras”, Lima et al. (2013) têm como objetivo identificar e analisar os principais desafios da carreira das mulheres executivas (presidentes, vice-presidentes, diretoras e gerentes de 3º nível, logo abaixo dos diretores) no Brasil. A pesquisa é caracterizada como qualitativa descritiva. Segundo os autores, o método escolhido para compreender quais são as principais barreiras do Teto de Vidro da mulher executiva foi o estudo de múltiplos casos. Esse método é um tipo de pesquisa com o objetivo de analisar profundamente uma ou poucas unidades, estas entendidas como pessoas, família, produto ou empresa. Os resultados da pesquisa revelam que a mulher ainda sofre um enorme

preconceito e discriminação, enfrentando um conjunto de barreiras que formam o Teto de Vidro, limitando sua entrada em cargos mais altos dentro de uma empresa.

No artigo “O exercício da gerência universitária por docentes mulheres”, Miranda et al. (2012) buscam compreender o exercício da função gerencial por professoras em uma universidade pública, sob a ótica da identidade e gênero. O estudo aconteceu de forma qualitativa porque, segundo os autores, esta é uma forma que envolve aspectos de complexidade e experiências pessoais, com relação de gênero no espaço organizacional. Os autores chegaram à conclusão que, para certas pessoas, assumir um cargo gerencial é algo que independe do gênero, porém, para outros, há traços identitários ligados ao gênero que podem favorecer no exercício da função gerencial.

No artigo “Empreendedorismo Feminino: Tecendo a trama de demandas conflitantes”, por Jonathan e Silva (2007), as autoras têm como objetivo específico analisar os impasses vivenciados pelas empreendedoras brasileiras e as formas de ação que utilizam para lidar com as demandas profissionais, familiares e pessoais. O artigo também tem como objetivo expor a compreensão que as próprias mulheres apresentavam acerca de suas experiências como empreendedoras.

Foi realizada uma amostra de conveniência constituída por 49 empreendedoras cariocas, donas de negócios em diversos setores da economia. A participação no estudo foi condicionada pelos seguintes critérios: possuir uma empresa não franqueada atuando no mercado há pelo menos um ano; ter significativa participação acionária no empreendimento; estar ativamente envolvida no dia-a-dia da empresa; e desempenhar uma função de liderança administrativa e/ou técnica.

A partir dos resultados, as autoras verificaram que as empreendedoras tinham um profundo envolvimento com suas empresas, isso tanto por sua participação em massa no empreendimento quanto pelo elevado número de horas dedicadas às empresas. Algumas categorias de conflitos elencadas pelas autoras foram:

- a) *Conflitos no trabalho*: o que mais foi mencionado pelas empreendedoras, pois envolvem pessoas ou aspectos financeiros;
- b) *Conflitos família x trabalho*: não estava mais sendo tão frequentemente mencionado, no entanto, os conflitos família x trabalho são considerados os mais problemáticos e difíceis de equacionar. As empreendedoras relatam que a culpa de sair para trabalhar ficou no passado;
- c) *Conflitos trabalho x pessoa*: essa categoria foi pequena, sendo o ponto crucial a energia e o tempo dedicado ao negócio.

A partir disso, fica evidente o forte compromisso que as empreendedoras têm com os seus empreendimentos, pois não somente possuem uma substancial participação acionária na empresa, como também dela se ocupam durante muitas horas diárias.

No artigo “Educação Executiva e Gênero: Evidências de Teto de Vidro?”, por Irigaray e Oliveira (2016), são apresentadas as barreiras que as mulheres enfrentam na busca pela carreira, que é o fenômeno Teto de Vidro. O objetivo desta pesquisa empírica foi de averiguar se existe de fato a diferença salarial e de níveis hierárquicos entre os egressos masculinos e femininos dos mesmos cursos de pós-graduação (MBA), da mesma instituição de ensino.

Esta pesquisa, de cunho quantitativo, foi conduzida com egressos em um espaço de dez anos (2004 a 2014) dos cinco principais MBAs ofertados pela instituição de ensino em questão, em todas as regiões do país. Para os autores, o fato de haver quatro vezes mais homens do que mulheres na faixa salarial mais alta, dentro de um grupo de egressos no qual a participação deles é nove vezes menor, permite-nos inferir a existência do Teto de Vidro em algum momento da carreira e por algum motivo específico.

O artigo “Desigualdade de Gênero nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro”, por, Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012), tem como objetivo analisar a composição de gênero dos Conselhos de Administração (doravante CAs) das 99 empresas listadas na BM&FBovespa com maior liquidez em 2010, à luz do fenômeno Teto de Vidro. Esta é uma pesquisa quantitativa, cujos dados foram coletados de diversas fontes.

Em um primeiro momento, foram selecionados dados documentais sobre a participação das mulheres nos CAs, disponibilizados pela publicação brasileira de dois relatórios – em 2009 e 2011 –, pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), os quais continham dados dos anos de 2009, 2010 e 2011. Outra fonte de dados utilizada foram os relatórios publicados pelo Catalyst (2011), demonstrando um panorama da participação das mulheres nos CAs de todo mundo, incluindo dados do Brasil. Por último, foram coletadas as informações referentes à composição dos CAs de 100 empresas brasileiras de capital aberto, cujas ações são as mais líquidas da BM&FBovespa publicadas no Anuário de Governança Corporativa das Companhias Abertas de 2011, da Revista Capital Aberto.

Sendo assim, os autores concluíram que uma das suspeitas para a quase não existência de participação das mulheres nos CAs brasileiros tem relação com os fatores culturais consolidados na cultura e na sociedade brasileira. Os autores ainda sugerem dar prosseguimento a este tema em estudos futuros. Além disso, o estudo concluiu que a barreira imaginária (Madallozzo, 2011) denominada Teto de Vidro foi revelada nas 99 empresas

pesquisadas, nas quais, das 836 posições dos conselhos identificadas, somente 45 são ocupadas por mulheres.

O artigo “Relações de gênero, ciência e tecnologia: Uma revisão da bibliografia nacional e internacional” (SABOYA, 2013), tem como objetivo fazer uma revisão teórica sobre a produção acadêmica a respeito da inserção de mulheres no campo da ciência e tecnologia (que denominaram de C&T). Diante da revisão dos trabalhos acadêmicos (nacionais e internacionais) que foi realizada, pode-se afirmar que as mulheres ainda são minoria nesse campo construído histórica e culturalmente sob o domínio de valores e representações masculinas. O estudo ainda ressalta que, tanto no Brasil como em outros países, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres nessa área são enormes, no entanto, elas continuam sua inserção nas carreiras e cursos que seriam só masculinos, enfrentando qualquer obstáculo.

O artigo “A liderança feminina no mercado de trabalho” de Rodrigues e Silva (2015), tem como objetivo investigar os impactos que a liderança feminina no mercado de trabalho pode ter gerado. Utilizou-se, no referencial teórico, autores como Kotler, Amazonas, McShane, Maximiniano, Chiavenato e Glinow, que conceituam estilos de liderança, teoria geral da administração, liderança por gêneros, além de crescimento e espaço que a mulher tem conquistado. O método de pesquisa adotado se trata de uma abordagem mista, pois utilizou tanto o método qualitativo quanto o quantitativo com aplicação de um questionário e, posteriormente, a realização de entrevistas compostas por itens de avaliação como a ascensão feminina, a dupla jornada, o estilo de liderança e impactos que a ocupação de cargos de liderança pode causar. A população alvo foi a cidade do Gama, contendo 150 mil habitantes.

Em sua análise, as autoras conseguiram identificar que os impactos da liderança feminina no mercado de trabalho e na sociedade são relativamente bons, pois – conforme enfatizaram as pesquisadoras – as mulheres e os homens possuem as mesmas capacidades. Além disso, elas podem influenciar os homens a se tornarem um pouco mais sensíveis quando se trata de lidar com os liderados, proporcionando um ambiente de trabalho mais harmonioso.

A dissertação “A Masculinização da Mulher Líder no Brasil: Quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança”, de Lima (2011), tem como objetivo estudar a ascensão feminina a cargos de liderança, à luz dos estereótipos de gênero e dos protótipos de liderança. Como metodologia, foram realizados quatro estudos utilizando enfoques metodológicos diferentes: um primeiro qualitativo; um segundo experimental; um terceiro com levantamento; e o quarto mais interpretativista. No primeiro estudo, são testadas as relações entre gênero do líder e as dimensões agênticas e comunais do protótipo de liderança.

Já no segundo estudo, foi testada a consistência da avaliação de líderes masculinos e femininos com o comportamento agêntico e comunal. No terceiro estudo, foram analisadas os efeitos do perfil sexual e as dimensões do protótipo de liderança para quatro perfis: líderes do sexo masculino e feminino, líderes eficazes e líderes em geral. E no quarto e último estudo, são analisadas entrevistas em profundidade a fim de identificar como ocorrem e quais as causas destes acontecimentos.

Sendo assim, o autor argumenta que não são todas as mulheres que conseguem lidar com a dificuldade da liderança, porque a sociedade não está pronta para aceitar, nem as organizações prontas para flexibilizar a ponto de possibilitarem a ascensão feminina a cargos de liderança. Lima (2011) explica que existem três perfis possíveis: ou a mulher se dedica e tenta conciliar sendo uma super mulher; ou a melhor esbarra no Teto de Vidro e mantém a vida pessoal e uma vida profissional regular; ou ela abandona a vida profissional e passa a se dedicar totalmente à vida pessoal.

O artigo “Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero”, de Biasoli (2016), tem como objetivo apresentar a melhora do mercado para as mulheres, em especial para as que ocupam cargos de gestão intermediária através dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). O artigo tem como foco as mulheres que superaram esses desafios e atingiram postos hierárquicos elevados na iniciativa privada da Região Metropolitana de Porto Alegre nos últimos anos, mesmo num contexto de discriminação, segregação ocupacional por gênero e acúmulo de atividade profissional com os afazeres domésticos.

Por isso, pode-se afirmar que os indicadores econômicos da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) revelam alguns avanços importantes da ampliação feminina no espaço laboral. O crescimento de mulheres ocupando cargos de gerências de 2008 para 2014, na RMPA, evidenciam a melhora na qualidade da inserção feminina no mercado de trabalho frente às barreiras impostas pela sociedade e pelo próprio mercado de trabalho.

No artigo “Papéis sociais femininos e as conservas culturais em relação ao dinheiro: Cartografia de uma oficina temática de psicodrama”, escrito por Zandron e Seminotti (2009), o objetivo principal foi investigar e intervir sobre uma rede relacional composta por mulheres com uma tarefa comum: através da técnica psicodramática, dramatizar cenas que envolvam a temática do dinheiro. Os autores relataram e discutiram uma oficina psicodramática realizada com um grupo de mulheres cuja temática foi focalizada na sua relação com o dinheiro. O grupo foi composto por cinco mulheres e foram realizados quatro encontros com duração de três horas cada.

Os autores observaram que as barreiras invisíveis (Teto de Vidro) que impedem a mulher de exercer sua autonomia geram um constante sentimento de inadequação, de insegurança. As mulheres estão, constantemente, nas suas ações mais cotidianas, vivenciando os efeitos gerados pela falta de autonomia em relação ao manejo do dinheiro. Isso gera uma vulnerabilidade psíquica, predispondo- as à várias formas de sofrimento psíquico.

A dissertação “Visibilidade de gênero no corpo discente do curso ciência e tecnologia na UFERSA Angicos: histórias de vida e identidades”, por Alencar (2013), tem por objetivo analisar a visibilidade do gênero, principalmente o feminino, no âmbito do curso de Ciência e Tecnologia da UFERSA, *campus* de Angicos, mostrando a relação entre o curso e as histórias de vida das alunas. A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa pautou-se, inicialmente, em uma revisão bibliográfica das obras que são referências no campo de estudo de gênero, especialmente no que tange à compreensão da categoria de gênero vinculada à discussão da ciência e tecnologia. Para Alencar (2013), o resultado da pesquisa mostrou que o número de homens que ingressaram no curso é superior ao de mulheres, confirmando, assim, que há bastante dificuldade da parte das mulheres em ingressar na universidade, e que essas dificuldades são maiores em áreas que eles dominam como áreas tecnológicas.

O artigo “Para além do “teto de vidro”: o trabalho feminino e as representações do “ideal” de mulher executiva”, escrito por Andrade (2004), tem como objetivo refletir sobre alguns aspectos do trabalho feminino no Brasil, e investigar as imagens atribuídas às mulheres em cargos de chefia nas primeiras publicações da revista “Vida Executiva”, de junho a dezembro de 2004. O autor considera a hipótese de que essas trabalhadoras fazem parte de representações recentes das mulheres no mercado de trabalho brasileira, e que essa análise poderá auxiliar no entendimento da construção das múltiplas identidades desse grupo.

3 METODOLOGIA

Esse capítulo apresenta a metodologia utilizada neste estudo, bem como a caracterização dos passos metodológicos.

Para a realização deste estudo, o método bibliométrico foi o mais. A bibliometria pode ser usada como um filtro de informação, podendo ser de grande utilidade para o pesquisador no levantamento do estado da arte do seu tema de pesquisa MUGNAINI (2003). A pesquisa bibliométrica é o levantamento de toda bibliografia já publicada sobre determinado tema, principalmente em livros, revistas, entre outros (Marconi e Lakatos, 2001).

Esta pesquisa é caracterizada como descritiva, exploratória e quantitativa, pois é composta por uma análise no banco de dados do Google Acadêmico, entre os anos de 2010 a 2018. Conforme Gil (2008, p. 28), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores preocupados com a atuação prática.

É exploratória, pois tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como o objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuição (Gil, 2002, p.41).

As etapas da metodologia são caminhos que definiram todos os processos relevantes para a análise do estudo. As etapas se configuram por uma sequência de passos para a realização da bibliometria, e são caracterizadas por seis passos, sendo eles: (1) identificação do tema e da seleção da questão da pesquisa; (2) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; (3) identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; (4) categorização dos estudos selecionados; (5) discussão de resultados; (6) apresentação da síntese do conhecimento produzido (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

3.1 PASSOS DA PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

Nessa fase do estudo foi definido o problema da pesquisa, delineada da estratégia de busca dos escritores e das bases de dados. Foi utilizada uma pesquisa bibliométrica, gerando os resultados propostos pelo objetivo do trabalho. A seguir são apresentados os passos realizados do estudo bibliométrico.

3.1.1 Formulação da pergunta da pesquisa

Nessa fase, foi formulada a pergunta da pesquisa a ser respondida, que é a seguinte: Quais são as principais tendências nos estudos científicos publicados na base de dados do Google Acadêmico e sobre a temática do Teto de Vidro de 2010 a 2018?

3.1.2 Delineação da estratégia de busca e descritores

A estratégia de busca consistiu em, primeiramente, tentar identificar, no banco de dados do Google Acadêmico, entre 2010 e 2018 (oito anos), estudos pertinentes à pergunta da pesquisa.

O processo de busca por artigos foi a seguinte: Google Acadêmico, meio de busca por “teto de vidro”. Como meio de busca foi adotado o seguinte descritor: Teto de vidro. Para Brandau (2005, p. 02), os descritores ou descritor são utilizados para facilitar a pesquisa e a posterior recuperação do artigo.

3.1.3 Definição da base de dados

A base de dados escolhida foi a do Google Acadêmico, onde foram analisados todos os artigos dos últimos oito anos (2010-2018), selecionados por meio de critérios de inclusão e exclusão, que serão esclarecidos posteriormente.

3.2 ESTABELECIMENTOS DE CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Nesta etapa, apresentamos os critérios de inclusão e exclusão dos estudos, ou seja, quais foram os critérios que definiram quais os materiais correspondem à pesquisa e quais não.

3.2.1 Uso da base de dados

Foi escolhida uma base de dados que Google Acadêmico, base esta que surgiu na web no final de 2004, bem recente, mas com um infinito banco de dados. Ele é de fácil acesso e

possui filtros que ajudam na pesquisa a ser estudada. Caregnato (2011) sustenta que, no entanto, por incorporar dados extraídos das referências bibliográficas dos documentos, passou a trazer informações relativas ao impacto dos trabalhos medido pelo número de citações recebidas.

3.2.2 Busca dos estudos com base nos critérios de inclusão e exclusão

As buscas dos termos foram realizadas em pesquisa avançada no banco de dados Google Acadêmico. Começamos pelo título, filtrando o ano – desde 2010 até 2018 –, sem aspas nos descritores. Nesta fase, foram selecionados os critérios de inclusão e exclusão dos estudos científicos para o desenvolvimento da pesquisa. Os critérios de inclusão são os seguintes:

- a) artigos completos publicados no período de 2010 a 2018;
- b) estudos teóricos ou empíricos;
- c) estudos internacionais que envolvem o “*glass ceiling*”.

Como critérios de exclusão, definiram-se:

- a) artigos incompletos;
- b) resumos expandidos;
- c) estudos duplicados;
- d) estudos corrompidos;
- e) trabalhos que não tenham os descritores utilizados como tema principal.

3.2.3 Identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados

Nessa fase da identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados, o pesquisador irá apresentar a leitura do resumo, palavras-chave, títulos das publicações, organização dos artigos pré-selecionados.

3.2.4 Leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações

Nessa fase, o pesquisador avaliou os artigos encontrados. Em seguida, foi feita a leitura do resumo, visualização das palavras-chave e do título das publicações.

3.2.5 Organização dos estudos selecionados

A identificação dos estudos selecionados foi feita de acordo com os critérios de inclusão e exclusão. No total, foram selecionados 31 artigos para esta pesquisa. Justifica-se esse número devido ao tempo hábil a ser completado para a análise científica de cada trabalho. Os artigos selecionados foram aqueles com maior destaque na base de dados, elegidos por ordem de aparição na base do Google Acadêmico.

3.3 CATEGORIZAÇÕES DOS ESTUDOS SELECIONADOS

A fase de categorização dos estudos é o momento no qual são adicionados pontos importantes de acordo com o método do estudo, tendo como objetivo analisar as informações mais relevantes dos estudos científicos selecionados nas fases anteriores.

3.3.1 Elaboração e uso da matriz de síntese

A elaboração e uso da matriz de síntese é de grande importância, sobretudo porque a pesquisa é de caráter quantitativo, e seu uso é fundamental para coletar as informações selecionadas nos estudos. A utilização da matriz de síntese tem como objetivo proteger o pesquisador para que não cometa erros durante toda a análise dos artigos, auxiliando no processo de interpretação e categorização, além de ordenar resumindo cada estudo. A matriz de síntese é uma excelente opção de organização de dados de revisão de literatura em várias disciplinas (BOTELHO; CUNHA e MACEDO, 2011).

A matriz de síntese foi elaborada a partir de 31 estudos selecionados, apresentando o ano, nome do primeiro autor, nome do artigo, metodologia, local de publicação, tema e área de cada estudo. A matriz é apresentada nos quadros abaixo.

Quadro 3 - Descrição dos estudos selecionados

DESCRIÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS						
ANO	AUTOR	TÍTULO		INSTITUIÇÕES	ÁREAS TEMÁTICAS	ÁREA
2010	Guipson Pinheiro Neto	Marys dos Estudos Organizacionais	Qualitativo Quantitativo	Universidade do Ceará	Barreiras do teto de vidro	Administração
2010	Regina Madalozzo	Teto de Vidro e Identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil	Qualitativo	PUC	Mercado de trabalho para mulheres	Administração
2011	Lucas L. de Barros Lima	A masculinização da mulher no Brasil: Quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança	Qualitativo Quantitativo	Fundação Getúlio Vargas	Carreira feminina	Psicologia
2011	Jaqueline Souza de Araújo	Análise do perfil empreendedor de mulheres que conduzem seu próprio negócio e Rio Branco/ACqUA	Quantitativo	Universidade de Brasília	Mercado de trabalho para mulheres	Administração
2011	Gilda Olinto	A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil	Qualitativo	UFRJ	Carreira feminina	História
2011	Luciana Campos Lima	Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte	Quantitativo	UPM	Carreira feminina	Administração
2012	Anelise Manganeli	A mão invisível no teto de vidro	Quantitativo	PUCRS	Mercado de trabalho para mulheres	Administração
2012	Paloma Pereira de Almeida	"Essa empresa não é lugar de mulher parideira" Considerações feministas sobre as relações e gênero nas organizações	Quantitativo	UFPE	Desigualdade de gênero	Políticas Públicas
2012	Ana Lucia Henrique	Quem disse que mulher não gosta de política? Uma análise da representação feminina no parlamento jovem brasileiro	Qualitativo Quantitativo	UFRJ	Desigualdade de gênero	Políticas Públicas
2012	Adílio Renê Almeida Miranda	Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes e uma universidade pública	Qualitativo	UFMG	Empoderamento feminino	Administração
2013	Daniela Verzola	O teto de vidro nas organizações públicas:	Qualitativo	UNICAMP	Desigualdade de	Administração

	Vaz	Evidências para o Brasil	Quantitativo		gênero	
2013	Marcela Duarte de M. Alencar	Visibilidade de gênero no corpo discente do curso ciência e tecnologia na UFERSA angicos: histórias de vida e identidades	Qualitativo	UFERSA	Barreiras do teto de vidro	Administração
2014	Eduardo Silva Metz	Gestão Feminina: A presença das mulheres na liderança de empresas	Qualitativo	Universidade Franciscana	Mercado de trabalho para mulheres	Psicologia
2014	Carolina M. Mota Santos	Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão	Qualitativo	PUC- MINAS	Barreiras do teto de vidro	Administração
2014	Corolina Dantas Rocha	O fenômeno teto de vidro na ascensão à posição hierárquica das mulheres no mercado formal: Barreiras	Qualitativo Bibliográfico	UNIFOA	Barreiras do teto de vidro	Administração
2015	Stephane Carvalho Rodrigues	A liderança feminina no mercado de trabalho	Qualitativo Quantitativo	UNICEPLAC	Liderança feminina	Administração
2015	Jeorgina Gentil Rodrigues	A participação feminina no esforço de pesquisa realizado na fundação Oswaldo Cruz	Bibliográfico	FIOCRUZ	Liderança feminina	Administração
2015	Renato Bernardi	As garantias constitucionais à igualdade de gênero e a realidade do "teto de vidro" para a mulher trabalhadora	Qualitativo	UCS	Desigualdade de gênero	Administração
2015	Polyana Martins Thimóteo	Atuação feminina em cargos de liderança: a realidade de algumas empresas de uma cidade da mesorregião central do Paraná	Qualitativo	FACCAMP	Empoderamento feminino	Administração
2015	Leonir Martins Pereira	Estratégias das gestoras da Furb para quebrar o teto de vidro	Qualitativo	FURB	Barreiras do teto de vidro	Administração
2015	Patrícia Inez da Silva Machado	Mulheres graduadas em engenharia: Um estudo de caso	Qualitativo	UNICENTRO	Barreiras do teto de vidro	História
2016	Nara Gonçalves da Cruz	Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa	Qualitativo	UFMG	Desigualdade de gênero	Psicologia
2016	Fernanda Alves Cordeiro	Complexidade organizacional e liderança feminina em empresas de auditoria contábil	Qualitativo	UFMG	Desigualdade de gênero	Contabilidade
2016	PatriciaKlaserBiasoli	Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero	Qualitativo	UFRGS	Desigualdade de gênero	Administração
2016	Rosilaine	O empoderamento da polícia civil na ótica da	Qualitativo	UNIHORIZONT	Empoderamento	Psicologia

	Aparecida Pinto	violência simbólica		ES	feminino	
2017	Miriam Rabelo Gontijo	Da inserção ao empoderamento: Análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de BH.	Quantitativo	Universidade de Itaúna	Desigualdade de gênero	História
2017	Rafaella Cristina Campos	Gênero e empoderamento: Um estudo sobre mulheres gerentes nas universidades	Qualitativo	UNILAVRAS	Empoderamento feminino	Administração
2017	Adriana Pontes Paiva	Divisão sexual do trabalho e teto de vidro: O desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas	Qualitativo	UPM	Barreiras do teto de vidro	Administração
2018	Beatriz Gimenes de Carvalho	A desigualdade de gênero e a advocacia feminina brasileira	Qualitativo	USP	Desigualdade de gênero	Direito
2018	Ludmila Ribeiro	Polícia militar é lugar de mulher	Quantitativo	UFMG	Desigualdade de gênero	Direito
2018	Chinara Mendes Schnaider	Inserção e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro	Quantitativo	UFOP	Desigualdade de gênero	Administração

Fonte: elaborada pela autora, 2019.

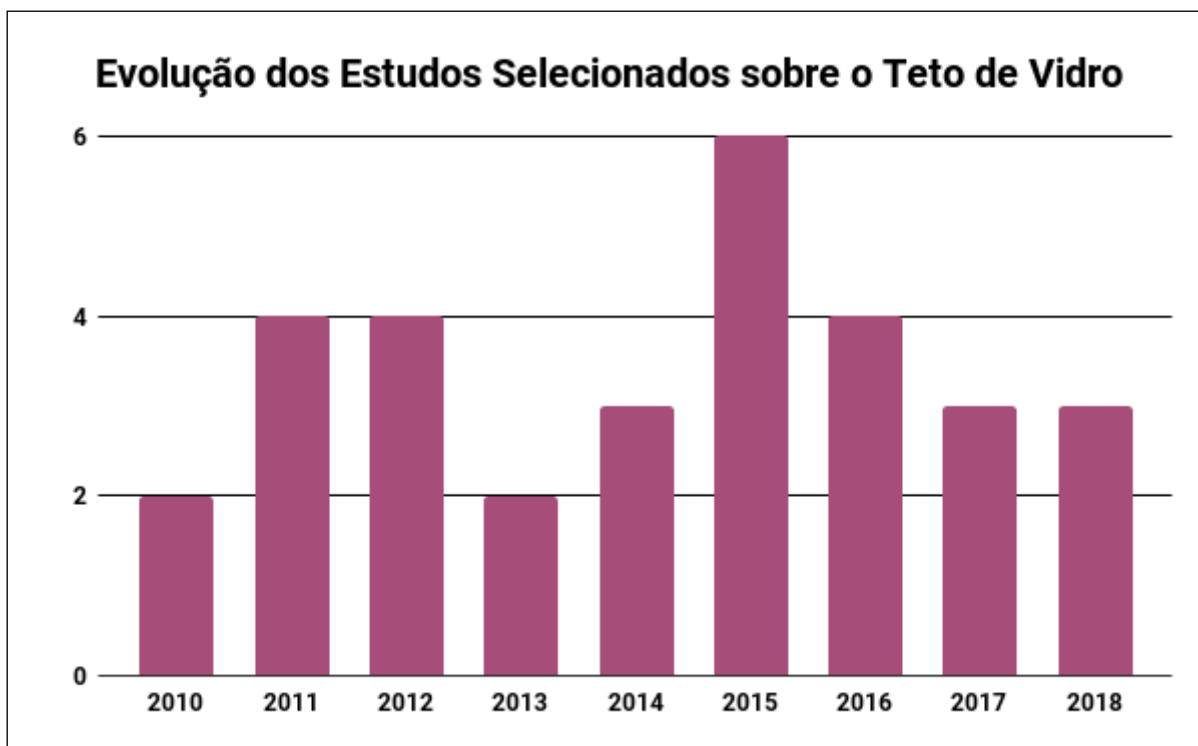
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa. Nele, foram trabalhados os objetivos específicos, sendo estes: a) Identificar a evolução dos estudos sobre o Teto de vidro na base de dados do Google Acadêmico; b) Identificar as metodologias mais utilizadas em tais periódicos; c) Apresentar as instituições de ensino com maior quantidade de publicações dentre os estudos selecionados; d) Descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre o Teto de Vidro. Cada um destes objetivos será apresentado nas seções deste capítulo.

4.1 EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE O TETO DE VIDRO NA BASE DE DADOS DO GOOGLE ACADÊMICO ENTRE OS ANOS DE 2010 A 2018.

Esta seção apresenta os resultados da tabulação dos dados relativos aos anos propostos no estudo, desta forma, pode-se perceber a evolução dos estudos sobre a temática do Teto de Vidro nas bases de dados, de acordo com os resultados que são apresentados no gráfico 2.

Gráfico 2 - Evolução dos estudos sobre o Teto de Vidro.



Fonte: elaborado pela autora, 2019.

Conforme o método utilizado para a coleta dos estudos, obteve-se um aumento na publicação sobre a temática do Teto de Vidro nos 2011, 2012 e 2016, as quais se mantiveram constantes. As publicações sobre o Teto de Vidro na base de dados do Google Acadêmico passaram, entre 2010 e 2012, de 2 para 4 trabalhos, a quantidade de estudos oscilaram entre 2010 a 2014, apresentando uma baixa a partir de 2017 e 2018, quando foram registrados apenas 3 estudos ao ano.

De acordo com o gráfico, a maior evolução das publicações ocorreu no período de 2011 à 2016, o que pode ter acontecido graças a um aumento na vontade da mulher crescer- significativamente dentro de uma empresa. Uma notícia publicada pela revista Veja revela que hoje, 30% dos cargos de liderança – gerentes, supervisoras, coordenadoras e especialistas – na Ambev, são ocupados por mulheres. O percentual de mulheres na alta liderança – gerentes corporativas, diretoras e vice-presidentes – passou de 7% para 16% entre 2015 e 2018. No quadro geral da companhia, a presença de mulheres saltou de 27% para 30% neste período (FUTEMA, 2019).

As mulheres não devem se contentar com os resultados já alcançados, mas sim se questionarem sobre seus papéis na sociedade. Por isso a importância de todos os estudos selecionados, para mostrar como foi e é a batalha de cada mulher em nossa sociedade.

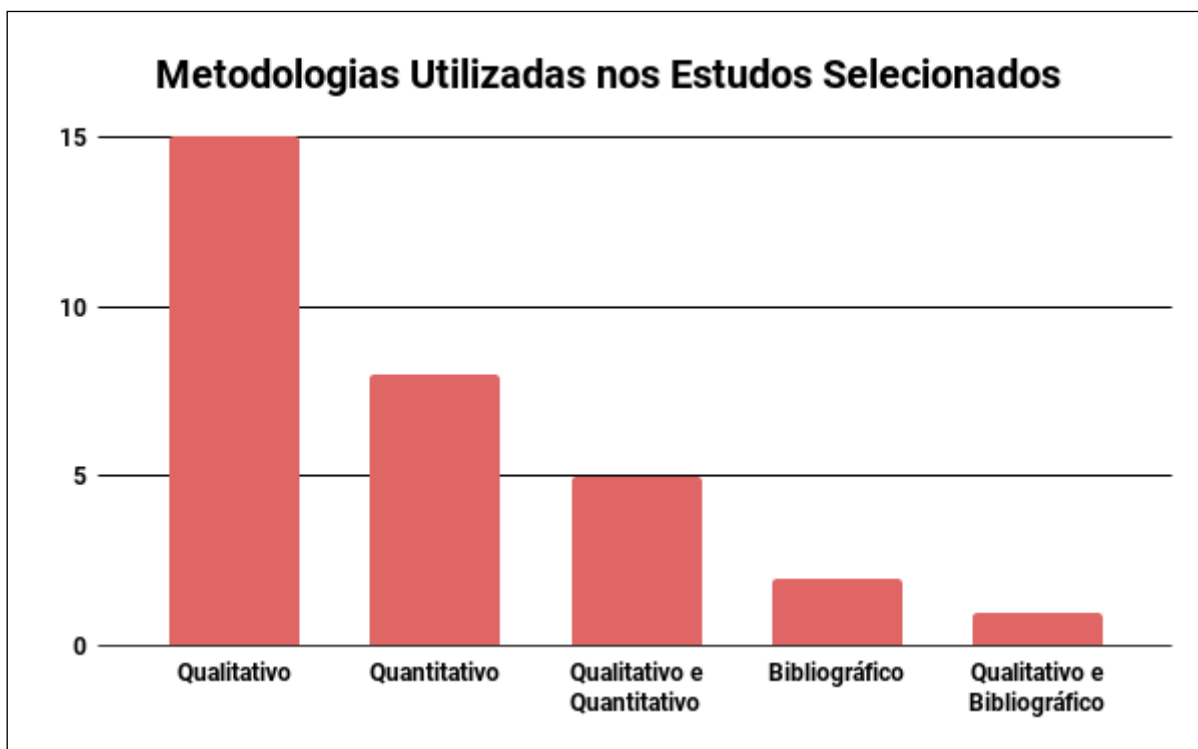
4.2 PRINCIPAIS METODOLOGIAS UTILIZADAS NOS ESTUDOS SELECIONADOS

Nesta seção, buscamos identificar e apresentar os métodos ou orientações metodológicas destacadas nos trabalhos que abordam a temática Teto de Vidro selecionados para este estudo bibliométrico. A metodologia significa estudo do método, um ramo da pesquisa científica que se ocupa do estudo analítico e crítico dos métodos de investigação (ZANELLA, 2013).

4.2.1 Natureza da Pesquisa

Sendo a primeira etapa a natureza da pesquisa, apresentamos, no gráfico abaixo, os resultados observados.

Gráfico 3 – Principais metodologias utilizadas nos estudos selecionados sobre o Teto de Vidro.



Fonte: elaborada pela autora, 2019.

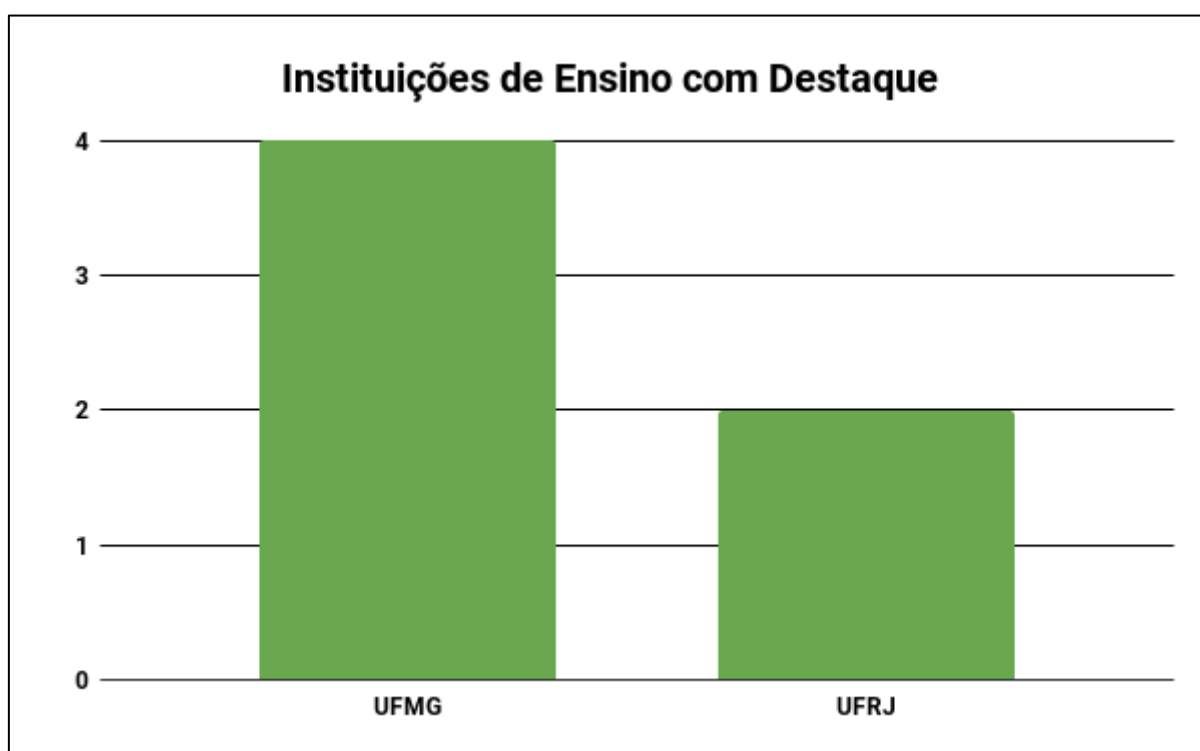
Dois fatores foram identificados como pontos predominantes na construção dos estudos selecionados. No primeiro momento, destacam-se, em sua maioria, estudos que trabalharam com uma proposta metodológica voltada aos estudos qualitativos, conforme ilustrado no gráfico 2. Para Silveira (2009 p. 31), a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento e compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. O autor ainda complementa que os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito.

Já o segundo ponto predominante refere-se aos estudos quantitativos. Segundo Gerhardt, (2009 p.33), a pesquisa quantitativa, que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana. Os estudos também apresentam o método bibliográfico, mas este fator não teve tanta predominância nos trabalhos selecionados.

4.3 INSTITUIÇÕES DE ENSINO COM DESTAQUE

Esta seção tem como objetivo apresentar as instituições de ensino que tiveram a maior quantidade de publicações entre os estudos selecionados para a presente pesquisa bibliométrica. Os resultados encontrados por tal método são apresentados no gráfico a seguir.

Gráfico 4– Instituições com maior destaque nos estudos selecionados sobre o Teto de Vidro.



Fonte: elaborada pela autora, 2019.

Observa-se, no gráfico 4, que apenas duas instituições de ensino se destacam quando nos referimos à temática Teto de Vidro. Esses dados foram levantados com base nas instituições de ensino as quais os autores estavam vinculados quando publicaram seu artigo científico.

As Universidades Federais de Minas Gerais e Rio de Janeiro foram as que mais publicaram artigos sobre o Teto de Vidro. Destacam-se no presente estudo por participarem mais de uma vez nas publicações na base de dados do Google Acadêmico entre o período de 2010 a 2018. Isso se deve aos interesses dos autores na temática, fazendo com que ocorra, constantemente, o aprimoramento da investigação sobre os

temas em questão. As universidades em destaque possuem uma vasta área de pesquisas voltadas à desigualdade de gênero e participações da mulher no mercado de trabalho, o que acaba impactando positivamente na produção científica nesta área.

A Universidade Federal de Minas Gerais possui o Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher, mais conhecido como Nepem, fundado em 1984, e que tem como objetivo promover estudos, pesquisas, ensino e extensão universitária, desenvolvidas pelos diferentes departamentos e setores da UFMG, sobre a condição da mulher na sociedade brasileira. A Nepem é formada por 21 pessoas, sendo composta por dezessete mulheres que são mestrandas, doutorandas e pesquisadoras, e quatro homens professores e pesquisadores. Como fica claro no gráfico 3, o alto número de estudos relacionados pela UFMG se deve ao fato de a universidade ter um núcleo de estudos e pesquisas especializados nas mulheres na sociedade brasileira.

4.4 PRINCIPAIS ÁREAS DE INVESTIGAÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS SOBRE O TETO DE VIDRO

Para esta seção, buscou-se apresentar e tabular os dados referentes às áreas com destaque nos trabalhos pesquisados, as quais foram: Mulher no mercado de trabalho e carreira feminina; Desigualdade de gênero e barreiras do Teto de Vidro; Empoderamento e liderança feminina, conforme o quadro 4.

Quadro 4 - Principais áreas de estudo.

Áreas do estudo sobre o Teto de Vidro	Áreas Temáticas
Mulher no mercado de trabalho e Carreira feminina	07
Desigualdade de gênero e Barreiras do Teto de Vidro	18
Empoderamento feminino e Liderança feminina	6
Total	31

Fonte: elaborada pela autora, 2019.

4.4.1 Mulher no mercado de trabalho e carreira feminina

Neste tópico, apresentamos as áreas com mais destaques. Iniciamos com as relacionadas ao tema da mulher no mercado de trabalho e carreira feminina.

Algo que as mulheres tiveram de aprender com o passar do tempo foi equilibrar a vida pessoal com a vida profissional, já que nestes dois cenários suas demandas são altas, assim como as expectativas que todos ao seu redor desejam que elas atendam (Marques, 2019). O mercado de trabalho se abriu para as mulheres devido ao fato de que o mundo está se globalizando e, com isso, há vários avanços tecnológicos, sendo assim, Amaral (2012) argumenta que esse cenário abriu espaço para a maior participação da mulher no mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também pela quebra de padrões comportamentais que essas mudanças trouxeram.

4.4.2 Desigualdade de gênero e barreiras do Teto de Vidro

Este tópico dá destaque para a desigualdade de gênero e as barreiras do Teto de Vidro. As mulheres podem ser as chefes de família, votar, participar de concursos públicos, até mesmo ser presidente da república, jogadoras de futebol. Mas mesmo assim, a desigualdade de gênero continua existindo no Brasil. O ranking do Fórum Econômico Mundial, que é responsável por analisar a igualdade e desigualdade de gênero, afirma que o Brasil ocupa o 90º lugar entre 144 países neste tópico. Sendo assim, o Brasil precisa mudar logo essa posição de desigualdade entre homens e mulheres.

Para o Brasil alcançar a igualdade de gênero, Melo (2012) afirma que é um processo vagaroso e, ao mesmo tempo, desafiador pelo fato de o assunto estar arraigado nos valores, crenças e práticas de uma sociedade, o que requer muito mais do que mudanças em leis ou políticas públicas. A barreira do Teto de Vidro está em todo o trajeto da carreira feminina, e Rocha (2014, p. 10) elenca as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres:

Algumas das principais barreiras enfrentadas pelas mulheres para sua inserção ao mercado de trabalho são: características pessoais inadequadas para o gerenciamento; preocupações familiares e sociais tendo que escolher entre cuidar de filhos e casa a construir uma carreira profissional; barreiras organizacionais limitando-se a carreira por causa de estruturas organizacionais fechadas e centralizadas; educação ou experiências limitadas, pois até meados do século XX elas não tinham instrução alguma, e hoje em dia é grande sua presença nas salas de aula; preocupações femininas como, por exemplo, ser demitida por gravidez; e resistência à subordinação.

Para Henderson (2014), a participação da mulher na força de trabalho tem crescido consideravelmente, mas elas ainda não ocupam, quando comparadas aos homens, posições no alto das pirâmides organizacionais, posições estas denominadas arena política.

Com os temas desigualdade de gênero e as barreiras do Teto de Vidro, podemos dizer que as relações de gênero estão ligadas às transformações nessa área, no sentido da conquista de vínculos mais igualitários na dimensão do poder, e a quebra gradativa dos estereótipos de gênero que encerram homens e mulheres em roteiros sociais rígidos. Estas são as mudanças necessárias para que as mulheres possam desenvolver seus talentos profissionais e suas potencialidades (Amaral, 2012).

4.4.3 Empoderamento feminino e liderança feminina

Conforme as mulheres foram se inserindo no mercado de trabalho, também aumentaram os desafios para quebrar a barreira de que mulheres e homens pudessem ocupar os mesmos lugares. Segundo Melo (2012), homens e mulheres tinham seus papéis e funções bem definidos, segundo uma determinação da divisão sexual do trabalho, cabendo, ao homem, o lugar de provedor da renda e responsável pelo sustento de sua família e, à mulher, as responsabilidades do lar, incluindo a educação dos filhos.

Melo e Lopes (2012) afirmam que o empoderamento das mulheres desafia as relações patriarcais no que se refere ao poder dominante do homem, à manutenção dos seus privilégios de gênero e, principalmente, à sua atuação dentro da família. O empoderamento implica uma mudança na dominação tradicional dos homens sobre as mulheres, assegurando a estas, a autonomia no controle dos seus corpos, de sua sexualidade, de suas opiniões e de seus direitos de ir e vir.

Para Stark (2017), no que se refere ao empoderamento feminino no mercado de trabalho, é necessário assegurar que as mulheres tenham a mesma consideração e equiparação salarial que os homens, com o mesmo poder de decisão, autonomia nas organizações, permitindo que elas ocupem cargos altos e sejam respeitadas. Segundo Metz (2014), a inserção/manutenção das mulheres no mercado de trabalho e, principalmente, em cargos de liderança, é dificultada por aspectos socioculturais relacionados ao gênero e não à qualidade e à competência.

Muitas empresas buscam uma líder feminina quando pretendem que os resultados sejam alcançados a longo prazo, pois as mulheres têm a incrível capacidade

de solucionar problemas de forma eficiente e, muitas vezes, são mais competitivas que os homens. Mas, mesmo assim, Metz (2014) afirma que as características de liderança feminina ainda estão muito ligadas às características masculinas e, muitas vezes, são vistas com rigidez e rejeição.

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho e a competitividade dos homens com as mulheres, os dois sexos tendem a trabalhar mais e melhor. Sendo assim, a mulher, na sua forma de liderança, passa os homens pois, conforme Cunha (2014), a liderança feminina permite que ela consiga fazer e resolver diversas coisas ao mesmo tempo com maestria e ainda ver os detalhes que os homens, muitas vezes, não conseguem enxergar.

Então, pode-se dizer que as líderes possuem bom humor e humildade, tratando com igualdade as pessoas nas organizações. São honestas em relação às suas próprias fraquezas e sinceras para melhorá-las. Possuem capacidade de respeitar seus adversários, aprendendo com eles (Cunha, 2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho trouxe um panorama sobre o tema Teto de Vidro e como esse tema é apresentado na literatura científica nacional. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa bibliométrica, na qual se buscou identificar a evolução dos estudos sobre Teto de Vidro na base de dados do Google Acadêmico, entre os anos de 2010 a 2018.

Como metodologia, foi utilizado o método bibliométrico com o uso da abordagem descritiva, exploratória e quantitativa. Foram estabelecidos passos para a realização do presente estudo, embasados nos estudos de Botelho; Cunha e Macedo (2011). Com isso, foram analisados 31 estudos.

Este estudo teve como objetivos específicos: a) identificar a evolução dos estudos sobre o Teto de Vidro na base de dados do Google Acadêmico; b) identificar as metodologias mais utilizadas em tais periódicos; c) apresentar as instituições de ensino com maior quantidade de publicações dentre os estudos selecionados; d) descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre o Teto de Vidro. Tais objetivos auxiliaram o caminho da pesquisa.

Diante disso, constatou-se que os objetivos propostos pelo presente estudo foram alcançados, na medida em que os estudos sobre Teto de Vidro selecionados serviram de base teórica para a construção da análise e, posteriormente, para a elaboração dos resultados. Sendo assim, o mapeamento e análise contribuíram para o entendimento do Teto de Vidro na sociedade, bem como das características relevantes descritas em cada ramo do Teto de Vidro. Então, apresentamos alguns resultados que se destacam-se:

- a) Descrição dos estudos selecionados, através da identificação destes pois, como observado na análise, 2015 foi o ano em que obtivemos o maior número de publicações sobre a temática;
- b) Significativa parcela de estudos que utilizam o método qualitativo, que tem por objetivo a descrição de aspectos sobre o Teto de Vidro na sociedade;
- c) Presença de estudos sobre a temática desenvolvidos em diferentes universidades brasileiras, obtendo maior quantidade no estado de Minas Gerais;
- d) Maior abertura de estudos sobre a temática do Teto de Vidro, apresentando estudos realizados em diferentes áreas da administração.

Como foi destacado durante o estudo, pode-se fazer uma observação interessante com relação ao número de autores com mais artigos científicos pois, dos trinta e um

artigos sobre a temática estudados, vinte e seis foram escritos por mulheres, e apenas quatro artigos escritos por homens. Esse alto número de autoras mulheres com artigos publicados e selecionados para esse trabalho mostra que a luta das mulheres para quebrar o Teto de Vidro.

Sendo assim, o presente estudo levantou e discutiu a questão do Teto de Vidro no contexto acadêmico, por meio da descrição dos diferentes estudos publicados no Google Acadêmico, entre os anos de 2010 a 2018. Este estudo limitou-se a realização de um estudo bibliométrico, mas, a partir do mesmo, pode-se sugerir novos estudos. Assim, nesse sentido, sugere-se a realização de um estudo de caso envolvendo pequenos municípios no Rio Grande do Sul, para verificar se as potencialidades e dificuldades enfrentadas por mulheres são as mesmas destacadas nesse trabalho, ou se assemelham-se às características apontadas neste estudo.

REFERÊNCIAS

- AISENBERG, Michelle. As Mulheres são a solução para o país. **Revista Digital Exame**. São Paulo. 2013. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/carreira/as-mulheres-sao-a-solucao-afirma-economista/>> Acesso em 20 set.2017.
- ALMEIDA, Cássia. **Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas**. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908>. Acesso em: 18 set. 2017.
- AMARAL, Grazielle. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Jataí: Ed: UFG,2012.
- ANDRADE, Silvana Rodrigues de. **Para além do “teto de vidro”: o trabalho feminino e as representações do “ideal” de mulher executiva**. Rio de Janeiro, 2004.
- ALENCAR, Marcela Duarte de Melo. **Visibilidade de gênero no corpo discente do curso ciência e tecnologia na UFERSA Angicos: histórias de vida e identidades**. f.37. Angicos, RN: UFERSA, 2013.
- ARONI, Fernanda. **Carreira: visão acadêmica e praticas do mercado de trabalho relatadas pela publicação Guia Você S/A Exame “As melhores empresas para você trabalhar”**. 2011. 129 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- BOTELHO, Louise de Lira Roedelet al. **Um olhar através do teto de vidro: relatos das mulheres empreendedoras de empresas baseadas no conhecimento sobre os primeiros anos de seus negócios**. Santa Catarina. 2008.
- _____. **Aprendizagem gerencial na mudança em uma organização intensiva em conhecimento**. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Florianópolis, SC, 2012.
- _____; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O Método da **Revisão Integrativa nos Estudos Organizacionais, Gestão e Sociedade**. v.5, n.11, p.121-136. Belo Horizonte, 2011.
- _____. **Mulheres na gestão: a outra face das organizações**. 1.ed. Porto Alegre: Cidadela, 2015.
- _____.MACEDO, Marcelo; FIALHO, Francisco Antônio Pereira. “Glass Ceiling” Em empresas intensivas em conhecimento: Desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais. **Anais XXX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**. São Carlos, S, 2010.
- BIASOLI, Patrícia Klaser. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. **Indicadores Econômicos FEE- Revista Eletrônica**. v.43, n.3, p. 125-140. Porto Alegre, 2016. Angicos-RN, UFRSA. BCA, 2013.

BIBLIOTECA PROF. PAULO DE CARVALHO MATTOS. **Tipos de Revisão de Literatura**. Botucatu, 2015.

BORGES, Priscilla. Mulheres estudam mais que homens, segundo IBGE. **Revista Digital Último Segundo**. Disponível em <<http://ultimosegundo.ig.com.br/educacao/mulheres-estudam-mais-que-homens-segundo-ibge/n1237770953634.html>>Brasília,2010. Acesso em 23 set.2017.

BRANDAU, Ricardo; MONTEIRO, Rosangela; BRAILE, Domingo M. A importância do uso correto dos descritores nos artigos científicos. **Rev Bras Cir Cardiovasc**, 2005.

BUFREN, Leilah; PRATES, Yara. O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. **Ci. Inf. Brasília**. v.34, n.2, p.9-25, 2005.

BUHL, Eliziane et al. Mulheres administradoras nas empresas de software da cidade de Pato Branco: um olhar através do fenômeno do teto de vidro. **Gestão e Desenvolvimento em Revista**. v.2, n.2, p. 113-125. 2016.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Revista. Adm. Mackenzie**, v. 11, n. 3, edição especial. São Paulo, 2010.

DURANTE, Marisa Claudia Jacometo; MARTINS, Ana Claudia de Almeida. O fenômeno Teto de Vidro e a ascensão da mulher na organização. In. **Anais CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO**, p.2, 2017, Ponta Grossa PR.

GRUPO ÂNIMA EDUCAÇÃO. **Manual Revisão Bibliográfica Sistemática Integrativa: a pesquisa baseada em evidências**. Disponível em <http://disciplinas.nucleoad.com.br/pdf/anima_tcc/gerais/manuais/manual_revisao.pdf> Belo Horizonte, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**.4º.ed. São Paulo: Atlas S.A, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6º.ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

HENDERSON. Patricia. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 9, número 3, p. 489-505, JUL. - SET. 2016.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; OLIVEIRA, Darliny Maria Amorin de Sousa. Educação Executiva e Gênero: Evidências de Teto de Vidro?. In. **Anais XL ENCONTRO DA ANPAD**. Costa do Sauípe/ BA, 2016.

JORDÃO, Claudia; RUBIN, Débora. O que ainda emperra a carreira da mulher. **Revista Digital IstoÉ**. Disponível em:

<https://istoe.com.br/101330_O+QUE+AINDA+EMPERRA+A+CARREIRA+DA+MULHER/>. Atualizado em 21.01.16). Acesso em 14 set.2017.

JONATHAN, Eva G.; SILVA, Taissa M. R. da. **Empreendimento feminino: Tecendo a trama de demandas conflitantes**. Rio de Janeiro, 2007.

KOMETANI, Pâmela. Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. **Revista Digital G1**. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>> (Atualizado em 15.03.2017). Acesso em 02 set. 2017.

LAZZARETTI, Kellen; GODOI, Christiane Kleinübing; CAMILO, Sílvio Parodi Oliveira. **Desigualdade de Gênero nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro**. In. XXXVI ENCONTRO DA ANPAD. Rio de Janeiro, 2012.

LIMA, Lucas Loureiro de Barros. **A Masculinização da Mulher Líder no Brasil: Quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança**. 2011. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial)- Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2011.

LIMA, Gustavo Simão et al. **O teto de vidro das executivas brasileiras**. Belo Horizonte. v.14, n.4, p.65-80. (pretexto), 2013.

MADALOZZO, Regina. **Teto de Vidro e Identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil**. São Paulo, p. 05-06, set.2017.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro**. 2012. 123 f. Dissertação (Mestrado em Economia) Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, PUCRS Porto Alegre, 2012.

MARQUES. **A mulher no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/mercado-trabalho/mulher-no-mercado-de-trabalho/>> 22 abril. 2019. Acesso em 10 junho. 2019.

MATTA, Villela. Pesquisa revela as principais barreiras que as mulheres precisam superar. **Revista Digital da Sociedade Brasileira de Coaching**. Disponível em <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/pesquisa-revela-as-principais-barreiras-que-as-mulheres-precisam-superar/>> 20 mar. 2013. Acesso em 19 set. 2017.

MELO, Marlene. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 648-667, set/dez. 2012.

MENEGHINI, Rogerio. O Projeto Scielo (ScientificElectronic Library OnLine) E a Visibilidade da Literatura científica “Periférica”. **Quim. Nova**, v. 26, n.2,155, 2002, set. 2017.

MOTA, Guilhermina. **A Igreja, a Mulher e o Casamento no século XVIII**. P. 103-118. São Cristóvão de Lafões, 2009.

MEDEIROS, José Mouro Gouveia de; VITORIANO, Maria Albeti Vieira. A Evolução da Bibliometria e sua Interdisciplinaridade na Produção Científica Brasileira.. Campinas, São Paulo. v.13, n3, p491-503, set/dez.2015.

METZ, Eduardo Silva. Gestão Feminina: A presença das Mulheres na Liderança de Empresas. **Revista de Divulgação Científica**. v.19, n.2, p. 169-178, 2014.

MIRANDA, Adílio Renê Almeida et al. O exercício da gerência universitária por docentes mulheres.. Belo Horizonte. v.14, n.1, p.106-123. (pretexto), 2013.

MUNIZ, Danilo Dias et al. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**. Ribeirão Preto. v.6, n.6, p 82-97, jul/dez. 2015.

MUNHOZ; Glaucia de Souza. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz pra as organizações empreendedoras?. **ANAIS do I EGEPE**, p.164-176, out./2000. Maringá, 2000.

NETO, Antonio Moreira de Carvalho; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. **RAE eletrônica** v.9,n.1, Art3, jan/jun.2010. Belo Horizonte,2010.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evoluo-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 01 out. 2017.

ROCHA, Caroline Dantas et al. **O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras**. In XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, p.8,2014, Rio de Janeiro.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa da. A Liderança Feminina no Mercado de Trabalho. **Revista Digital de Administração Faciplac**. v.1, n 4. Gama-DF, 2015.

SABOYA, Maria Clara Lopes. Relações de Gênero, Ciência e Tecnologia: Uma revisão da Bibliografia Nacional e Internacional. **Revista da Faculdade Eça de Queirós**. Ano.3, n.12, nov.2013.

SANDEBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. 1º.ed. São Paulo: Schwarcz S.A, 2013.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da, et al. **A mulher e sua Posição na Sociedade- da antiguidade aos dias atuais-** Rio de Janeiro, 2005.

SILVEIRA, Isabelle Lucas Ferreira et al. **Liderança Feminina sob a Luz de Mary KayAsh**. In XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. Rio de Janeiro, 2014.

SIPRIANO, Carolina Francisca da Silva; YOSHI, Cássia Valéria Hungaro; ALVES, Rozane. Desafio do bem viver que as mulheres encontram em suas carreiras: um estudo na cidade de Ibiporã. Londrina, v.1, n.1, p.73-93. 2013.

STARK, Pricila. **Mulheres no mercado de trabalho: estudo bibliométrico dos artigos publicados nos anais do enanpad entre os anos de 2005 a 2015**. Cerro Largo, 2017.

TREVISAN, Leonardo. **‘Teto de vidro’? Mulheres chegam perto, mas não comandam**. Disponível em <<http://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/2014/11/29/teto-de-vidro-mulheres-chegam-perto-mas-nao-comandam/>>. Acesso em 22 set. 2017.

ZANELLA, Liane. **Metodologia de Pesquisa**. Santa Catarina. UFSC, 2013. Cap. 1. p 13-27.

VAZ, Daniela Verzola. **O Teto de Vidro nas Organizações Públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v.22, n.3(49), p.765-790, dez. 2013.

ZENDRON, Cláudia Cecília; SEMINOTTI, Nédio Antonio. **Papéis sociais femininos e as conservas culturais em relação ao dinheiro: cartografia de uma oficina temática de psicodrama**. Revista brasileira de psicodrama. p. 103-113. Porto Alegre, 2009.