

# **AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E O *GREAT PLACE TO WORK* (GPTW): RELAÇÕES DE GÊNERO NAS EMPRESAS**

**Erielle Pedroso da Silva<sup>1</sup>, Claudia Parra<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Faculdade de Tecnologia de FATEC Ribeirão Preto (FATEC)  
Ribeirão Preto, SP – Brasil

eriele.pedroso@gmail.com, cla\_parra@hotmail.com

**Resumo:** *O artigo fala sobre a relação entre as mulheres e o mercado de trabalho, assim como os meios utilizados atualmente para analisar bons ambientes de trabalho. A busca por bons ambientes de trabalho para mulheres também deve ser transpassada pelas relações sociais de gênero e não deveria ser possível desvincular uma questão da outra. Toda análise sobre clima organizacional é feita pensando em salários, benefícios, gestão e expectativas. Olhar para as relações de gênero das empresas também é um caminho para se entender como são e estão os ‘bons lugares para trabalhar’.*

**Abstract:** *The article is about women and their jobs, as well as the means currently used to analyze good work environments. The search for good working environments for women must also be permeated by social gender relations and it should not be possible to separate one issue from the other. Every analysis of the organizational climate is carried out considering salaries, benefits, management and expectations. Looking at the gender relations of companies is also a way to understand what the ‘great places to work’ are.*

## **1. Introdução**

No cenário da revolução industrial as organizações se preocupavam apenas com o que era produzido, com o foco em aumentar a produção e a participação no mercado. Os indivíduos eram coadjuvantes no processo de produção e, em alguns casos, relegados a condições precárias de trabalho. Nesse sentido, o século XXI apresenta um novo cenário. O que se percebe é a existência de uma consciência sobre a necessidade de um ambiente organizacional de cooperação, parcerias e igualdade. Se antes os trabalhadores eram vistos como recursos, a tendência, hoje, é que cada vez mais sejam considerados por suas competências e habilidades, acima de qualquer outro fator. As organizações se veem diante de um cenário que exige inovação também no que diz respeito a criar programas de incentivo e alternativas que zelem pelo nível de satisfação e saúde de seus trabalhadores, visto que, quando motivados, fatores como produção, metas e lucro tendem a apresentar bons resultados. (FARIA, 2013, p. 5)

Por esse motivo, muitas organizações buscam maneiras de se destacar ao se deparar com a crescente competição, não somente no mercado, mas também no que se refere aos recursos humanos. É perceptível a necessidade de encorajar continuamente os trabalhadores, bem como dar suporte ao seu crescimento e estimulá-los. Tais

organizações buscaram implantar diversas mudanças na prática administrativa e práticas de gestão de pessoa visando uma relação ganha-ganha entre empregados e empregadores. (CERIBELI; NUNES; TORRES, 2020, p. 18)

É nesse contexto que se insere o *Great Place to Work* (GPTW), que surgiu primeiro em 1988 com a publicação do livro “*Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)*”, escrito pelo jornalista de negócios Robert Levering. Esse livro foi o resultado de um conjunto de pesquisas iniciadas no começo da década de 1980. Com o passar do tempo, a metodologia de investigação foi sistematizada e culminou na fundação do *Great Place to Work Institute*, que hoje é responsável pelo mais amplo e estruturado mapeamento das práticas e percepção dos empregados sobre os melhores lugares para se trabalhar no mundo todo. (CABRAL, 2013, p. 249-251)

A partir daí surgiu o *ranking* do GPTW, como um termômetro dessa organização mundialmente reconhecida que atua em vários países, com suas avaliações organizacionais com o objetivo de classificar bons ambientes laborais. Para isso contam com diversos indicadores de qualidade, por exemplo, o clima, remuneração, oportunidade de crescimento, infraestrutura e outros. No geral, as organizações certificadas pelo GPTW adotam boas práticas gerenciais, fazendo com que elas se tornem atrativas para trabalhadores e se tornem referências para outras empresas. (CERIBELI; NUNES; TORRES, 2020, p. 18)

Para participar do processo da pesquisa avaliativa do GPTW é necessário que a organização pague uma taxa à instituição a fim de obter a oportunidade de criar bons ambientes de trabalho e clima organizacional. Atualmente, além de estudar e avaliar as empresas, também são disponibilizados serviços de consultoria e treinamento. Os resultados são publicados no site da GPTW e na revista Exame. (FARIA, 2013, p. 6)

Para exercer boas práticas gerenciais é necessário considerar a subjetividade de cada trabalhador e é nesse contexto que se insere o debate sobre diversidade dentro das organizações. As pessoas são múltiplas no que diz respeito a raça, classe social, idade, religião, orientação sexual, gênero e outros. A discussão sobre diversidade é urgente, atual e ampla. Dessa forma, o presente trabalho tem também o papel de abordar e discutir as relações de gênero no contexto organizacional.

As mulheres estão presentes em quase todas as profissões, inclusive em atividades que tradicionalmente foram pensadas e, majoritariamente, destinadas apenas aos homens por anos. A imagem social da mulher que constrói uma carreira profissional é mais valorizada e elas estão conquistando mais respeito profissional e alcançando cargos de chefia. No entanto, os homens ainda são o maior número em cargos de diretoria das empresas e também em funções gerenciais, principalmente no setor privado (PRONI; PRONI, 2018, p. 1). Apesar da nova imagem social da mulher e da legislação trabalhista em vigor, muitas mulheres continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho brasileiro (PRONI; PRONI, 2018, p. 2; SILVA, 2020, p. 147-169).

No ano de 2020 o Brasil ficou em 92º lugar no relatório “*Global Gender Gap Report 2020*” do Fórum Econômico Mundial, documento que classifica 153 países em termos de acesso de mulheres e homens na participação e na oportunidade econômica, política, bem como na educação e na saúde. Em uma avaliação desse *ranking* fica evidente a desigualdade de gênero que o país vive, ainda que a maior parte da população seja feminina e represente a maioria da força de trabalho (SILVA, 2020, 147-169).

Em 2021 aconteceu a 5ª edição do GPTW mulheres no Brasil, elaborado anualmente pela consultoria do GPTW e apresentado em uma matéria online da Época Negócios (STACHEWESKI, 2021). Neste ranking são reconhecidas as empresas com melhores práticas em relação à ascensão e à inclusão de mulheres em cargos de liderança. Para participar, a empresa deve ter ao menos 100 funcionários e serem certificadas pelo GPTW. Nessa edição foram inscritas 641 empresas, e foram premiadas as 70 melhores. Os resultados dessa edição apresentaram que essas companhias apresentam em média 52% de mulheres no quadro de funcionários, sendo 44% delas compondo a liderança geral e 26% na alta liderança. Ainda assim, a autora cita que foram identificadas lacunas a serem solucionadas como o fato de que as mulheres que ocupam cargos da alta liderança ainda ganham em média 15,8% a menos do que os homens. Em outros níveis de liderança a diferença é de 18,8%.

Considerando esses dados que apontam a diferença salarial e o fato de as mulheres representarem menos de 50% dos cargos de liderança, a pergunta norteadora dessa pesquisa será: como as relações de gênero são abordadas pelo GPTW? Tendo em vista o objetivo de trazer ao debate a relação da desigualdade de gênero e a classificação do GPTW, o objetivo dessa pesquisa é compor um estudo que analise os dados recentes de maneira crítica e que ao mesmo tempo dialogue com a bibliografia atual. O trabalho se justifica pelas diferenças de gênero mencionadas no texto e seu impacto no Brasil, que influenciam as relações de trabalho para as mulheres e impactam as organizações e suas funcionárias.

A metodologia escolhida é realizar um estudo exploratório e documental (ARAÚJO; OLIVEIRA, 1997), qualitativo de revisão narrativa (ROTHER, 2007). Para a realização desse artigo foram considerados artigos, livros, capítulos de livros e publicações que abordassem a temática escolhida e estivessem integralmente disponíveis na internet, visando alcançar os objetivos propostos para o estudo. O *corpus* deste estudo exploratório foi constituído através da revisão de literatura selecionada.

## **2. O lugar da mulher no mercado de trabalho**

Gênero é definido como uma organização social construída sobre a percepção de diferenças sexuais, ancoradas nas relações desiguais de poder que constroem os significados culturais acerca das diferenças entre o que é entendido como homem ou mulher, retirando o gênero do campo da determinação biológica, e o posicionando no campo social e contexto histórico (BARROS; MOURÃO, 2018). Nesse sentido, já no século XIX, John Stuart Mill alertou que,

o princípio que regula as relações sociais existentes entre os sexos – a subordinação legal de um sexo a outro – está errado em si mesmo, e, portanto, é um dos principais obstáculos para o desenvolvimento humano; tal subordinação deveria ser substituída por um princípio de igualdade perfeita, sem qualquer poder ou privilégio para um lado e incapacidade para o outro (2006, p. 15).

Portanto, trazer as questões de gênero ao debate é visar a transformação da construção social e cultural das relações, pluralizando e democratizando, com a ideia de eliminar as diferenças que são pautadas em dicotomias e hierarquias estereotipadas.

Segundo Passos e Guedes (2021), ao longo da história as mulheres assumiram responsabilidades pela reprodução social, ou seja, foi relegado às mulheres o papel de cuidar da casa, das crianças, dos idosos, de pessoas com deficiência, dos homens e conseqüentemente, da sociedade. No século XIX, em um contexto que já refletia a natureza contraditória da condição feminina, “a mulher perfeita era retratada na imprensa, na nova literatura popular e até nos tribunais como a mãe perfeita. Seu lugar era em casa – nunca, é claro, na esfera política.” (DAVIS, 2016, p.44) Ou seja, os instintos maternos serviram como base “natural” para o papel de perpetuar a sociedade ser atribuído exclusivamente à mulher. Essas responsabilidades eram vistas como uma extensão natural do caráter biológico de progenitora, uma obrigação moral. Tal posição presume a ausência de atuação no mundo produtivo. Dessa forma, delinearam-se funções assimétricas entre os gêneros, o que é chamado de divisão sexual do trabalho.

Divisão sexual do trabalho pode assumir quatro formas:

- i) a forma de um modelo tradicional, no qual as mulheres são tidas como cuidadoras e os homens provedores;
- ii) a forma de um modelo de conciliação no qual as mulheres equilibram o trabalho com a família;
- iii) um modelo de parceria, no qual mulheres e homens partilham as tarefas do lar e dos cuidados da família;
- iv) a forma de um modelo de delegação, no qual as mulheres atribuem a outras mulheres suas responsabilidades familiares.

A maneira como as relações sociais são configuradas entre os sexos nesses modelos são reveladoras da naturalização do cuidado como atributo feminino (PASSOS; GUEDES, 2021, p. 74).

Segundo Davis,

Na verdade, o lugar da mulher sempre tinha sido em casa, mas durante a era pré-industrial a própria economia centrava-se na casa e nas terras cultiváveis ao seu redor. Enquanto os homens lavravam o solo (frequentemente com a ajuda da esposa), as mulheres eram manufadoras, fazendo tecidos, roupas, velas, sabão e praticamente tudo o que era necessário para a família. [...] Elas eram trabalhadoras no contexto da economia doméstica, e seu trabalho não era menos respeitado do que o de seus companheiros. (2016, p. 45)

A força de trabalho feminina sempre se fez presente, muito embora as atividades exercidas por elas (que exigiam tempo e esforço físico) não fossem consideradas ou entendidas como “profissões”. No período colonial a “casa” representava uma honra, caráter e índole das mulheres – nesse caso, mulheres brancas – o que sustenta o ditado popular “mulher da rua não presta” e outros. A mulher da classe média vigente no século XIX em nosso país era de uma “Senhora do lar” que deveria cuidar de tudo e todos. No final do século XIX, a industrialização aumentou a necessidade de mão de obra feminina, assim o modelo patriarcal de família começa a ruir para que a mulher da classe média pudesse trabalhar era necessário que uma outra mulher exercesse o seu papel. É aí que se dá a entrada da empregada doméstica – geralmente uma mulher preta – para cuidar dos filhos e casa. Ainda assim, com tantas mudanças, nas décadas de 50 e 60 a ideia de casamento e filhos era altamente difundida pela mídia (COSTA, 2018).

Em resumo, a transformação de valores tradicionais e a complexa vida contemporânea criada pelo advento do capitalismo contribuíram para que na década de 1980 houvesse uma ampliação significativa da participação de mulheres no mercado de trabalho, ainda que fossem trabalhos considerados “femininos”, uma vez que as mulheres são conduzidas a terem aspirações profissionais de acordo com a demanda do mercado, que é dominado pelos homens, o que desfavorece a implicação dessas mulheres no investimento da carreira (COSTA, 2018).

Não deixemos de considerar que a partir da década de 1960 começaram os primeiros grupos de ativismo do movimento feminista, o que refletiu nas mudanças vistas nas décadas seguintes. A figura da mulher ligada exclusivamente ao lar e ao cuidado já não corresponde à sua imagem no século XXI. A pílula anticoncepcional exerceu um papel significativo nesse contexto de mudança social, pois assim as mulheres têm a possibilidade de escolherem o melhor momento para ter filhos e se querem ter filhos, adquirindo assim maior disponibilidade para atuar no mercado de trabalho (BARROS; MOURÃO, 2018).

É nesse contexto contemporâneo que se encontra o GPTW, aqui em especial o GPTW Mulher, e entendendo a transformação do mercado de trabalho nas últimas décadas podemos analisar e problematizar os dados que encontramos hoje no mundo corporativo.

### **3. O GPTW e o protagonismo feminino**

Como ponto de partida para essa discussão, analisemos mais de perto os dados do GPTW Mulher 2021, bem como os requisitos e critérios descritos no manual de participação do GPTW “Para todos” Brasil 2022.

No já mencionado GPTW Mulher 2021, encontramos os seguintes resultados, nas companhias que foram premiadas as mulheres representam em média 52% dos funcionários, e destaque que é o mesmo percentual registrado na edição de 2020, na alta liderança as mulheres representam 26%, sendo que no ano de 2020 era de 32%, enquanto na liderança geral é de 44 %, no ano de 2020 o resultado foi 41%. Os dados de 2021 também indicam que mulheres ocupam 28% das posições em conselhos de administração, e apenas 13% das empresas tem mulheres em cargos de CEO (STACHEWESKI, 2021).

Stachewski (2021) menciona que há questões a serem melhoradas, referentes a participação e a remuneração de mulheres, além de que essa agenda não pode ser apenas do RH ou marketing, mas deve fazer parte da cultura a empresa. Observa-se que mesmo entre as empresas bem-posicionadas no ranking, as mulheres que ocupam cargos na alta liderança ganham em média 15,8% a menos do que os homens, sendo que essa diferença é de 18,8% em outros níveis de liderança e 1% em outros cargos.

No manual de participação GPTW “Para todos” Brasil 2022, onde descreve-se os critérios de avaliação da diversidade das empresas, o tópico Mulheres vem com as seguintes colocações, destacando primeiramente que o faturamento médio das empresas GPTW Mulher apresentam um crescimento de 5,5%. Segue com os requisitos para participação no GPTW Mulher com pontos como a necessidade de ter 30% de mulheres entre colaboradoras e em cargos de liderança, e 5% de mulheres na alta gestão, as questões eliminatórias para o ranking dizem sobre o percentual de contratação feminina no último ano, a adesão de políticas de combate à discriminação de gênero internas e externas à empresa, canal de denúncias de discriminação, e porta-vozes capacitadas sobre o tema.

Posto os dados, podemos analisar e refletir sobre o GPTW Mulher e as relações de gênero atualmente. O que podemos observar é que apesar da crescente aceitação e inserção das mulheres no mercado de trabalho, esse lugar continha sendo secundário (ABRAMO, 2007). Isso é facilmente visto nos critérios de inscrição no GPTW Mulher que exige no mínimo 30% de colaboradoras femininas, ou seja, para ser elegível ao prêmio não é requerido nem ao menos a metade do time de colaboração seja feminino, isso é mais problemático quando se trata de cargos de alta gestão onde é exigido apenas 5% de mulheres no cargo. Esse lugar secundário também se vê nos resultados, onde a média das empresas vencedoras é de 26% de mulheres na alta liderança – mais do que o requerido, de fato – o que ainda é insuficiente e remete a esse lugar secundário da mulher no mercado de trabalho.

A crescente aceitação das mulheres no mercado de trabalho se relaciona diretamente com as mudanças culturais relativas ao papel da mulher na sociedade, assim como com os espaços políticos conquistados por movimentos feministas, e o significativo aumento das taxas de escolaridade das mulheres. Porém, apesar disso, elas se encontram nesse espaço secundarizado, o que nos faz entender que o primeiro lugar da mulher continua sendo na esfera doméstica, relegadas ao papel de maternidade e à função de cuidado, a divisão sexual do trabalho (ABRAMO, 2007, p. 53).

Os dados do GPTW Mulher nos levam a pensar, há igualdade de direitos entre mulheres e homens no trabalho? Para Souza-Lobo (2021), a resposta é não porque no quadro dominante de desigualdades vemos que mulheres ainda ganham menos, mesmo sendo qualificadas. A autora aponta que, para além disso, essa desigualdade se estende ao cotidiano quando para serem trabalhadoras, devem deixar de ser mulheres, ou seja, mulheres que tem sua vida privada e sexualidade controladas para conseguirem ter seu trabalho reconhecido, esse nível de controle atinge particularmente as mulheres dentro do mercado de trabalho. O questionamento que fica é como esses “patrões” e figuras de autoridade masculina ainda se veem no direito de invadir o corpo e a vida privada de suas funcionárias.

Cabe acrescentar, como o GPTW poderia fazer essa mensuração de como as funcionárias vivenciam essa relação com o controle de suas vidas? Ações de conscientização sobre o gênero internas e externas e a possibilidade de denunciar discriminações seriam o suficiente? Considerando a naturalização de processos de controle de corpos femininos dentro e fora de empresas, talvez esses aspectos mais subjetivos e – muitas vezes – silenciados podem passar despercebidos pelos questionários do GPTW.

Seguindo para a diferencia salarial apontada nos dados do GPTW Mulher 2021, onde encontramos que os salários de mulheres em diferentes posições é significativamente menor do que o dos homens, também podemos entender esse fato a partir da divisão sexual do trabalho, ou seja, a desigualdade de gênero naturaliza as obrigações femininas ao cuidado com a família e o lar, assim o acesso, a ascensão e a remuneração são prejudicadas, fazendo com que as mulheres tenham remunerações inferiores à média, fato que independe de sua qualificação. Junto a isso vemos o que é chamado de dupla jornada, onde mulheres se ocupam trabalhos domésticos não remunerados, com extensas horas de dedicação às atividades domésticas, que ocupam tempo de suas vidas independente de sua colocação no mercado de trabalho, em especial de mulheres com renda mais baixa (FONTOURA; GONZALEZ, 2009).

O acesso da mulher no mercado de trabalho se dá geralmente através de “qualidade femininas naturais” que quer dizer sobre serem mais pacientes, delicadas,

resistentes a monotonia e outras qualificações. Essa qualificação sexuada reflete nos critérios diferentes para atuação e contratações no meio de trabalho, além de desconsiderar o treinamento que uma mulher pode ter, que são entendidos apenas como dons naturais femininos. Outro ponto sobre a diferença salarial diz respeito ao barateamento dos custos da forma de trabalho, assim mulheres menos conscientes de seus direitos como trabalhadoras, tendem a aceitar salários mais baixos. Ainda que isso ocorra, o trabalho feminino não se vincula exclusivamente aos interesses do capital de maximizar lucros por não poder se fixar como regra geral, uma vez que a força de trabalho feminina não substitui sistematicamente a masculina, assim o capital submete seus objetivos à divisão sexual do trabalho (SOUZA-LOBO, 2021). Cabe lembrar que o primeiro ponto descrito nos critérios de participação do GPTW Mulher 2022 refere-se justamente ao lucro dessas empresas que possuem mulheres como colaboradoras, como incentivo e motivo de sucesso, talvez isso nos revele em algum nível as prioridades do *ranking*.

A produtividade da mulher também é questionada, porque apesar das ditas qualidades femininas, essa imagem também as coloca em desvantagens marcadas por preconceitos. Mulheres tendem a ser associadas no imaginário empresarial ao absenteísmo, impontualidade, rotatividades, e outros estigmas que não conferem qualquer comprovação da validade dessas associações. Por exemplo, os direitos relacionados à proteção da maternidade são vistos como maiores custos de mão-de-obra feminina, ainda que em geral a maior parte desses custos sejam responsabilidade do Estado. Assim, os processos de tomada de decisões dos agentes no mercado de trabalho não são tomadas apenas por critérios técnicos, mas sim estão permeadas por estigmas de gênero, logo os processos gerenciais de tomada de decisão continuam resistentes às mudanças, e na inércia dos procedimentos estabelecidos, junto das imagens de gênero dominante (ABRAMO, 2007, p. 62).

Ainda assim, cabe destacar que nos resultados do GPTW Mulher 2021 destacou os cargos de liderança, ainda que descrevessem as diferenças salariais e diferenças em porcentagens do acesso a mulheres a esses cargos, mas e as outras mulheres? Essa pequena inserção de mulheres no cargo de liderança já diz respeito a todas as outras mulheres que trabalham numa empresa? Os direitos e a qualidade do trabalho devem se estender a toda a classe trabalhadora, nesse caso a feminina, o acesso e contratação devem estar em todos os níveis pelo que é descrito nos critérios do GPTW, mas aparentemente só as lideranças são destacadas. Retomando Souza-Lobo (2021), seu livro “*A classe operária tem dois eixos*” defende a importância de movimentos populares de mulheres, correntes feministas, que promovem encontros e desvelam a emergência da discussão da classe operária feminina.

#### **4. Considerações finais**

Com essa análise crítica do GPTW mulher, foi possível considerar que as relações de gênero feitas por esse órgão marcam um avanço relativo na direção de uma inserção mais justa e igualitária de mulheres no mercado de trabalho, considerando o contexto histórico e cultural do acesso feminino a esse meio. Porém, é notável que alguns pontos ainda precisam ser reconsiderados na análise do *ranking*. É preciso considerar que essas trabalhadoras estão inseridas num contexto sócio-histórico, e que o acesso ainda é permeado pela cultura patriarcal que coloca o feminino numa posição secundária, mesmo dentro da análise do GPTW.

Ações de conscientização sobre gênero são fundamentais para que a cultura empresarial entenda e abarque a mulher como uma trabalhadora a ser igualmente valorizada, em qualquer cargo que ela venha a ocupar. Assim, se faz possível discutir

temas como a diferença salarial significativa entre homens e mulheres, dentre outras disparidades causadas pelo gênero encontradas no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que o GPTW até então considera mulheres como uma categoria heterogênea, o que aponta a falta de um olhar para as múltiplas mulheridades. Quando se fala de mulheres em cargos de liderança, por exemplo, não fica evidente a questão de quem são essas mulheres. Há de se considerar que mulheres possuem diferenças de raça, classe, orientação sexual e de gênero entre si – como mulheres transsexuais – e essas diferenças se interseccionam quando falamos de acesso ao mercado de trabalho, denotando dificuldades diferentes para mulheres diferentes.

Para concluir, é importante pensar que essa é uma análise introdutória a um tema que vale e deve ser abordado por diferentes pontos de vista, até mesmo para se pensar na multiplicidade envolvida em ser mulher.

## 5. Referências

- ABRAMO, L.W. (2007) A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força secundária? 328 p. Tese. (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE\\_LAIS\\_WENDEL\\_ABRAMO.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf). Acesso em: 05 nov. 2022.
- ARAÚJO, A. O.; OLIVEIRA, M. C. (1997) Tipos de pesquisa. Trabalho de conclusão da disciplina Metodologia de Pesquisa Aplicada a Contabilidade - Departamento de Controladoria e Contabilidade da USP. São Paulo.
- BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. (2018) Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*. v. 30. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- COSTA, F. A. (2018) A mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, v. 3, n. 6, p. 434 -452, 12 set. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- CABRAL, V. A. (2013) *A metodologia Great Place to Work – GPTW*. *Organicom*, [S. l.], v. 10, n. 19, p. 249-251. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139210/134552>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- CERIBELI, H; NUNES, A. L. S.; TORRES T. P. R. (2020) Boas práticas de Gestão de Pessoas estudo de caso de um empresa varejista certificada pelo GPTW. *Revista Fatec Zona Sul. Refas. Edição 24, Junho*. Disponível em: <http://revistarefas.com.br/index.php/RevFATECZS/article/view/373>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- DAVIS, A. (2016) *Mulheres, raça e classe*. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo.

- FARIA, L. S. (2013) Estudo de caso: a premiação GPTW - Great Place to Work - em uma empresa administradora de shopping centers. 2013. 23 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas - FATECS, Centro Universitário de Brasília, Brasília. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/3943>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- FONTOURA, N.O.; GONZALEZ, R. (2009) Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA – mercado de trabalho. Nov. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4056>. Acesso em: 01. nov. 2022.
- GPTW (2022) GPTW Para todos. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2022/01/Rankings-Diversidade-2022-27.01.22-v2.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- LEVERING, R. (1988) A Great Place to Work: What Makes Some Employers So Good-And Most So Bad. New York: Avon Books.
- MILL, J. S. (2006) A Sujeição das mulheres. Trad. Débora Ginza. São Paulo: Escala.
- PASSOS, L.; GUEDES, D. R. (2021) Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. Planejamento e Políticas Públicas, [S. l.], n. 50, 2021. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847). Acesso em: 01 nov. 2022.
- PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. (2018) Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas. v. 26, n. 1. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- ROTHER, E. T. (2007) Revisão sistemática X revisão narrativa. Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo, v. 20, n. 2, p. v-vi, jun. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>. Acesso em: 15 out. 2022.
- SILVA, M. R. R. (2020) Mulheres no comando: Uma revisão na literatura sobre liderança feminina no campo do trabalho no Brasil. Revista Estudos e Pesquisas em Administração, [S. l.], v. 4, n. 3. DOI: 10.30781/repad. v4i3.10902. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/10902/7584>. Acesso em: 01 nov. 2022.
- SOUZA-LOBO, E. (2021) A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência. 3 ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo. Editora Expressão Popular.
- STACHEWSKI, A. L. (2021) As melhores empresas para mulheres trabalharem no Brasil 2021. Época Negócios. 25 Jun. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Melhores-Empresas-para-Trabalhar/noticia/2021/06/melhores-empresas-para-mulheres-trabalharem-no-brasil-em-2021.html>. Acesso em: 01 nov. 2022.