

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO, COM ÊNFASE  
EM SECRETARIADO EXECUTIVO: UM PROBLEMA COM RAÍZES HISTÓRICAS**

**GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET, WITH EMPHASIS ON  
EXECUTIVE SECRETARIAT: A PROBLEM WITH HISTORICAL ROOTS**

Júlia de Araújo<sup>1</sup>

Laura Maria Presotto<sup>2</sup>

Marcelli Michilin Tonato<sup>3</sup>

**RESUMO:** As mulheres contemporâneas vêm cada vez mais conquistando seus espaços no mercado de trabalho, assumindo cargos de liderança e combatendo estereótipos de gênero negativos. Porém, apesar da luta diária e constante pela conquista de seus direitos e visibilidade nos seus cargos, o gênero feminino ainda se depara com obstáculos impostos por uma sociedade profundamente machista e patriarcal. Através da revisão bibliográfica de artigos sobre o tema, este estudo busca trazer reflexões sobre como tais obstáculos e desafios se apresentam, de formas diretas e indiretas, no cotidiano das mulheres em seu espaço de trabalho e o papel das empresas no combate à discriminação e desigualdade de gênero, trazendo essas questões para a área de secretariado executivo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Estereótipos de Gênero; Desigualdade de Gênero; Estereótipos no Secretariado Executivo; Mulheres no Mercado de Trabalho; Igualdade de Gênero.

**ABSTRACT:** The contemporary women are increasingly conquering their space in the workplace one day at a time, taking on leadership roles and combating negative gender stereotypes. However, despite the constant struggles and fights for their rights and visibility in their roles, the female gender still face obstacles imposed by a deeply sexist and patriarchal society. Through the bibliographic review of articles regarding the theme, this study aims to reflect on how these obstacles and challenges present themselves, in direct and indirect ways, in the daily lives of women in their workplaces and the role of companies in combating discrimination and gender inequality.

**KEYWORDS:** Gender Stereotypes; Gender Inequality; Stereotypes in Executive Secretariat; Women In The Job Market; Gender Equality.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Secretariado Executivo na Universidade Federal de Santa Catarina. Email: juliaaraujo01052003@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda em Secretariado Executivo na Universidade Federal de Santa Catarina. Email: laumaria.presotto04@gmail.com

<sup>3</sup> Graduanda em Secretariado Executivo na Universidade Federal de Santa Catarina. Email: marcellimicht@gmail.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho vem sendo um problema histórico e social desde a inserção das mulheres nesse meio; isso se deu na metade do século XX, com a ida dos homens à guerra, junto à necessidade da mulher de trazer auxílio financeiro às suas famílias. A partir desse momento, as mulheres experimentaram a vida fora de casa e fora da dependência masculina, e muitas delas continuaram com seu trabalho, mesmo após a chegada dos homens da guerra, o que foi uma atitude mal vista pela sociedade. Ao longo dos anos, as mulheres foram tornando-se independentes, sua visão de mundo foi modificada e seus desejos se tornaram outros, o que deu um pouco de espaço para que elas se desenvolvessem profissionalmente, tornando-se líderes competentes e com grande capacidade profissional.

Porém, hodiernamente, as mulheres têm sofrido diversos tipos de discriminações e microviolências, como a hipersexualização, estereótipo de gênero e assédio, tanto moral quanto sexual. A maior parte desses preconceitos se dá dentro do ambiente de trabalho - já que a mulher sempre é vista como incompetente -, e vem tomando proporção pelo fato de que, ao longo das décadas, cada vez mais os cargos de liderança estão sendo tomados por profissionais do gênero feminino. Apesar dos diversos avanços em diferentes áreas, esses obstáculos ainda são recorrentes, já que há um grande despreparo por parte do mercado de trabalho para acomodá-las com segurança e integridade em suas empresas.

Sendo assim, este estudo buscou refletir sobre a posição que as mulheres contemporâneas ocupam no mercado de trabalho, dando ênfase à questões socioculturais, atravessando a história feminina na esfera trabalhista; ademais, temos a finalidade de expor a realidade de tal grupo em seu cotidiano, descortinando seus obstáculos e consequências resultantes das disparidades de gênero no mercado de trabalho.

Analogamente, o artigo inquiriu como se perpetuam as diferentes formas de violência de gênero no mercado de trabalho, tais como sexismo, machismo e descredibilização da mão de obra feminina. Ao decorrer do estudo também será analisado brevemente como se deu a inserção das mulheres no mercado.

Trazendo a questão ao ambiente secretarial, percebemos como essa área é muito estereotipada, já que tem grande predomínio feminino, o que, segundo Sousa e Melo (2023, p. 15410), acaba dificultando a seriedade da área e o reconhecimento das mulheres como líderes competentes. Com isso, iremos discutir sobre o perfil secretarial, o dilema que mulheres líderes

vivem e como os estereótipos interferem na área de secretariado executivo, incluindo a importância da quebra desses preconceitos.

Como objetivo final, esse trabalho analisa como os estereótipos de gênero interferem no modo como as pessoas veem a profissão de secretariado executivo, expondo as consequências na área e nas pessoas que atuam nela, principalmente as mulheres. Ainda focando na área secretarial, iremos apontar, também, a importância da quebra desses estereótipos, para podermos alcançar uma sociedade mais igualitária.

## **2 METODOLOGIA**

Para a realização desse projeto, indagamos a dificuldade da inserção das mulheres no mercado de trabalho, os obstáculos enfrentados após sua entrada e a falta de oportunidades concedidas às mesmas. Com este artigo, buscamos realizar uma coletânea de informações, dados e reflexões sobre a posição das mulheres contemporâneas no mercado de trabalho, expondo a árdua realidade feminina perante um mercado - e, como um todo, uma sociedade - patriarcal.

Diante disso, trouxemos esse tema para dentro da área de Secretariado Executivo por ser um ramo alvo de situações como o sexismo e hiperssexualização, já que é exercida majoritariamente por mulheres.

Com isso, através de abordagens qualitativas, utilizamos plataformas como o Google Scholar, usufruímos recursos como palavras-chave (como “igualdade de gênero”, “liderança feminina”, “desigualdade de gênero no mercado de trabalho”, entre outros) para a procura de artigos e estudos relacionados ao tema. Através disso, selecionamos a bibliografia que seria utilizada para a confecção do nosso próprio artigo, através da revisão bibliográfica.

## **3 RAÍZES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

### **3.1 IGUALDADE DE GÊNERO**

Recentes pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que as mulheres recebem o equivalente a 77% dos salários dos homens. Com o objetivo de compreender a divisão sexual do trabalho, a história e as leis que protegem a mulher

no âmbito trabalhista, é de suma importância distinguir o entendimento que se tem de gênero do que se possui quanto ao sexo biológico (Samparo, 2017).

Em 1972, os sexólogos John Money e Anke Ehrhardt propagaram a concepção de distinção de sexo e gênero, visto que sexo estaria atrelado a atributos biológicos e gênero à identidade de cada ser humano. Simultaneamente, na década de 70, a segunda geração feminista também faz referência ao discernimento entre sexo e gênero. Logo, gênero é compreendido como uma categorização pessoal e social dos indivíduos, com base na construção de sua identidade, portanto independe do sexo biológico.

De acordo com Siqueira e Samparo ( 2017, p.289 ): “A desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo inferioridade“. Sabe-se que o sexo biológico é diferente de gênero, posto que o primeiro leva em consideração apenas os fatores biológicos; já o segundo é compreendido como o entendimento que o ser humano possui sobre si mesmo. Assim, no decorrer da História, as mulheres foram amplamente marginalizadas, devendo ser submissas aos homens em qualquer situação. Conforme a ótica patriarcal, as mulheres deveriam corresponder às expectativas masculinas, elas eram educadas para exercer trabalhos domésticos, e foi apenas a partir da Idade Moderna, com o Renascimento, que as mulheres começaram a exigir sua liberdade e autonomia. Foi somente com a Revolução Industrial, que a mão de obra feminina foi inserida em grande escala, não por motivos nobres, como a defesa da igualdade, apenas por ser considerada uma mão de obra barata.

O ser humano deve ser tratado com dignidade, independentemente de sua cor, raça e religião, de modo que a divisão sexual do trabalho, por motivos inerentes ao culturalismo e pela justificação do sexo biológico, torna-se inadmissível.

Ainda em tempos atuais, contudo, resquícios do patriarcalismo e a discriminação se fazem presentes. As mulheres sofrem preconceitos para conseguirem manter uma determinada profissão, até hoje existe diferença salarial, ainda há a divisão sexual laboral. Em razão destas desonrosas atitudes, foram criadas leis de proteção ao trabalho da mulher, estipulando a licença-maternidade, jornada de trabalho, equidade salarial, a idade e o tempo de contribuição para a mulher conseguir o benefício previdenciário da aposentadoria, entre outras garantias protetivas.

### 3.2 A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A violência de gênero e a discriminação são problemáticas com raízes históricas e culturais, reproduzidas diariamente na sociedade contemporânea, mesmo que inconscientemente. No mercado de trabalho a situação não é divergente; dentre assédio moral e sexual e desigualdade salarial, são muitas as formas de violência contra mulheres na esfera do trabalho. A existência de um mercado extremamente machista e desigual é indiscutível, e se torna evidente na unanimidade entre os estudos analisados para a elaboração do artigo.

Para entendermos a posição atual das mulheres no mercado de trabalho contemporâneo e suas condições, é necessária uma breve reflexão de como ocorreu a inserção feminina no mesmo. Foi apenas na metade do século XX, entre a primeira e segunda Guerra Mundial, que as mulheres começaram a assumir posições trabalhistas, após a ida dos homens às guerras. Tal inserção teve início na Inglaterra, em fábricas de tecelagem, se intensificando conforme os avanços da revolução industrial. Sobre a entrada das mulheres no mercado de trabalho, é certo afirmar que:

É importante destacar que a entrada da mulher no mercado de trabalho não a afastou das obrigações e afazeres da casa, nem contou com a ajuda masculina para divisão desses afazeres, longe disso, as mulheres agora se sujeitavam a jornadas de trabalho exaustivas dentro e fora de casa. (de MATOS, 2023, p. 125)

Na contemporaneidade, as marcas históricas do patriarcado refletem no mercado de trabalho atual. Como citado anteriormente, a jornada de trabalho das mulheres não acaba ao sair da empresa; em casa, se deparam com os trabalhos domésticos e de cuidado, que comumente são designados às mulheres. Ademais, a disparidade salarial e a falta de oportunidades em cargos de liderança para o gênero feminino ainda se perpetuam hodiernamente.

É notável que a discriminação para com as mulheres no mercado de trabalho começa desde antes mesmo de serem contratadas; nas entrevistas de emprego, é comum mulheres serem questionadas se tem ou pretendem ter filhos, pois, para muitas empresas, mães são vistas apenas como uma despesa, sem valor agregado. Mesmo se não tiverem filhos, apenas o fato de que isso possa eventualmente ocorrer é um fator decisivo para que não ocorra a contratação.

Indubitavelmente, outra problemática pertinente é o assédio sofrido, preponderantemente, pelas mulheres na esfera do trabalho; o assédio pode ser separado em duas categorias distintas: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio moral ocorre quando trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras que são repetitivas e prolongadas no decorrer

da jornada de trabalho e no exercício das atividades laborativas, podendo causar desestabilização da relação do trabalhador com o ambiente e a organização, impelindo-o a desistir do emprego. (FERNANDES, M. *et. al.*, 2019, p. 245).

Congenêre, o assédio sexual ocorre quando há a intenção de constranger sexualmente outro alguém enquanto é exercida uma posição de poder, a fim de obter algo desejado, podendo ocorrer por meio de chantagem ou intimidação. Apesar de todos estarem suscetíveis ao assédio sexual, mulheres continuam sendo seu principal alvo (de Matos, 2023, p. 129). Inegavelmente, o assédio, de forma geral, traz consequências físicas, morais e psicológicas para quem o sofre, afetando seu potencial no ambiente de trabalho e abalando sua autoestima. Sendo assim, se prova necessário intensificações e ajustes nas medidas preventivas contra o assédio no mercado de trabalho, e, também, consequências e advertências mais rigorosas para quem o comete; boa parte dos assediadores sai ileso após cometer assédio no local de trabalho, enquanto a vítima é desacreditada e desacreditada.

Outrossim, não obstante da luta constante pela igualdade de gênero no trabalho, é indubitável que as mulheres ainda têm seus direitos negados e negligenciados constantemente. Alguns dos direitos garantido às mulheres por lei são a licença-maternidade, até mesmo para casos de adoção, licença após um aborto espontâneo, período para amamentação, estabilidade no emprego e igualdade salarial (de Oliveira, Luzia; Oliveira, Edevamilton, 2019). Outro fator de grande importância é a falta de políticas que possam acomodar e garantir maior estabilidade para mulheres gestantes e com filhos dentro das empresas, como, por exemplo, auxílio creche e sala de amamentação.

Sendo assim, pode-se concluir que apesar dos avanços e conquistas, as mulheres ainda enfrentam diversos obstáculos e micro agressões em seu cotidiano no trabalho devido à desigualdade de gênero; diversas questões como o assédio, disparidade salarial e a falta de oportunidade para que mulheres assumam e mantenham cargos de liderança permanecem recorrentes no mercado de trabalho. Apesar de a desigualdade de gênero dentro do mercado afetar a todas as mulheres, é relevante notarmos que certos grupos de maior vulnerabilidade social são ainda mais afetados, como mulheres racializadas, mulheres periféricas e mulheres que fazem parte da comunidade LGBTQIA +.

A busca pela igualdade de gênero transformou as relações de trabalho ao longo dos séculos, entretanto, ainda não estamos no estágio final, pois com todo o exposto, resta claro que as mulheres ainda necessitam batalhar para terem seu lugar reconhecido e serem respeitadas no ambiente de trabalho (de MATOS, 2023, p. 125).

### 3.3 OS ESTEREÓTIPOS NA ÁREA DE SECRETARIADO

Segundo Dietrich e Ferro (2012), a identidade é um tema que não pode ser inventado, e sim moldado a partir da vivência de um indivíduo na sociedade; sendo assim, a identidade é flexível pois é suscetível a mudanças em qualquer momento. E com as profissões não iria ser diferente: a área de Secretariado Executivo passou por diversas mudanças, teve seu início pelos escribas e escrivães, sendo exercida apenas por homens, e posteriormente passou a ser uma profissão majoritariamente feminina.

Quando falamos sobre o perfil do secretariado, percebemos como ela é instável, pois o profissional não sabe mais como se portar. Isso se dá por conta dos estereótipos e preconceitos impostos pela sociedade. Essa situação dificulta a execução do profissional em cargos de liderança, o que é comentado por Dieterich e Ferro (2012, p. 53): “Com a desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho atual, bem como a diferença nos perfis de liderança masculino e feminino, verificam-se as dificuldades encontradas por esse profissional ao exercer a liderança nas organizações”. Essa situação ocorre por conta dos diversos estereótipos e pelo prevalente feminino na área secretarial, o que barra a possibilidade da construção de uma identidade mais sólida e valorizada para a profissão.

Nota-se que, quando nos deparamos com mulheres líderes, percebemos que elas vivem num dilema duplo sobre qual postura tomar em seu cargo: se mais flexível ou mais rígida, com características mais femininas ou mais masculinas. Vemos que nenhuma dessas agrada a sociedade, o que, novamente, acaba por dificultar a execução da profissão. Além disso, as mulheres em cargos de liderança sempre procuram mostrar que são capazes de ocupar esse posto; porém, quando falamos de homens líderes não observamos essas situações, já que, para a sociedade, é uma posição natural do homem, que já é predestinada à ele.

Desde a mudança do perfil de secretariado executivo para uma identidade mais feminina, foi-se criado uma visão estereotipada dessa profissão: a de uma secretária submissa, o que firmou a ideia de que a mulher era mais adequada para esse cargo. Isso se deu muito provavelmente porque a ideia de secretária é sempre servir e estar disponível para quando o chefe precisar, ou seja, sempre servindo para um homem.

Fazendo um paralelo a essa ideia e contribuindo de maneira mais profunda e crítica para esse estudo, no artigo “Secretariado executivo e os estereótipos de gênero”, de Sousa e Melo (2023), foi discutido como as mídias são um grande palco para a desinformação e como contribuem para a criação desses estereótipos, que mancham a imagem da profissão de

secretariado, influenciando a concepção das pessoas. Quando falamos de mídias, sempre pensamos nas redes sociais, mas os filmes facilitam e muito na propagação desses preconceitos. Diversas obras cinematográficas que abordam a área secretarial são com personagens mulheres que são representadas sempre como submissas e hipersexualizadas, geralmente amantes do chefe. Por conta disso, a sociedade sempre terá uma visão equivocada da área secretarial.

Com isso, são visíveis as diversas consequências que esses preconceitos causam na profissão. Continuando com os estudos de Sousa e Melo (2023), esses expõem a ideia de que os estereótipos dificultam a equidade de gênero, já que são colocados diferentes expectativas sobre os profissionais, o que acaba por influenciar na seleção, remuneração e liderança desses. O estudo de Camargo (2020, p. 141) complementa:

[...] Acredita-se que ao falar sobre postulados estereotipados que envolvem a área secretarial, os estereótipos estão em certa medida criando corpos padronizados, os quais são (re)produzidos a partir de noções equivocadas sobre quem supostamente pode exercer as funções de secretária/secretário. Os discursos que estereotipam e estigmatizam os corpos são orientados pela matriz de inteligibilidade de gênero e podem produzir condições de inferioridade e dominação, as quais são impostas especialmente às mulheres no contexto da divisão social do trabalho.

A partir dessa passagem, de acordo com Ribeiro *et. al* (2020 *apud* Sousa; Melo, 2023, p. 15419), aqueles que não se encaixam nas normas acabam sendo discriminados, levantando questões sobre padrões estéticos, que comprometem a empregabilidade dos profissionais que não se encaixam nesses quesitos impostos pela sociedade e sempre acabam sendo pressionados a segui-los.

Diante do exposto, é evidente o impacto dos estereótipos sobre a área de secretariado executivo, assim como o papel da mídia para a sua propagação. Desta maneira, é fundamental que esses preconceitos sejam combatidos para que possamos alcançar objetivos vantajosos dentro da profissão, como, por exemplo, ter uma liderança mais equilibrada, alcançando um ambiente mais inclusivo. É necessário, também, a redefinição do perfil de secretariado executivo, para que as mulheres não tenham mais que decidir sobre qual postura tomar diante de um cargo de liderança: "O profissional de secretariado executivo somente conseguirá exercer a verdadeira liderança quando houver, de fato, um estilo de liderança que o permita atuar "além do estereótipo", seja do sexo feminino, seja do sexo masculino" (Dieterich; Ferro, 2012, p. 61).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Este artigo teve como objetivo expor as discriminações que as mulheres passam dentro do mercado de trabalho, e como esse ambiente é palco de uma grande desigualdade sexual. Com fundamento em nossas pesquisas, mostramos as distinções entre sexo e gênero; o primeiro, relacionado a questões biológicas, enquanto o segundo relacionado à identidade de cada indivíduo. Seguimos aprofundando sobre a desigualdade de gênero e apresentando a mudança da concepção das mulheres dentro da sociedade.

Com isso, a partir de leituras de estudos sobre como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho, vimos como esse preconceito possui raízes históricas e como ainda está muito presente na contemporaneidade, apresentando-se como um fruto maléfico vindo de uma sociedade extremamente machista.

Com base nas buscas de dados que fizemos, vimos como os preconceitos impactam expressivamente a vida profissional das mulheres. Dentro dos ambientes de trabalho, as mulheres sofrem diversos tipos de discriminações e microviolências, até mesmo antes de serem contratadas por alguma empresa, sendo vítimas do preconceito ao serem questionadas sobre a questão de terem filhos ou não, ou se pretendem ter algum dia. Apresentamos, também, estudos que especificam os diferentes tipos de discriminações que as mulheres sofrem, junto com suas consequências, tanto físicas quanto psicológicas. A partir disso, percebemos o grande despreparo por parte das empresas para acomodá-las em sua corporação.

Posteriormente, constatamos como essa situação se dá dentro da área de secretariado executivo, uma área que é majoritariamente feminina, e que, desde então, é designada como uma profissão apenas de mulheres. Isso se deu por conta dos estereótipos, já que a profissão, em seu primórdio, era de servir ao chefe, o que, na visão da sociedade, é um trabalho atribuído apenas às mulheres. Diante do exposto, vimos artigos que apontavam a maneira como pessoas de fora pensam sobre essa profissão, apresentando sempre opiniões estereotipadas, e mostrou, também, como as mídias atuam como um grande agente de desinformação e como influenciam na concepção das pessoas sobre a área.

Através da análise dos estudos selecionados, vemos que as mulheres, enquanto grupo, deparam-se com obstáculos e discriminações em seu ambiente de trabalho diariamente. Em uma sociedade com fundação patriarcal, as mulheres precisam conquistar seu próprio espaço para seu desenvolvimento profissional, já que tais oportunidades não são concedidas à elas da mesma forma que são para os homens.

A partir do exposto, conclui-se que a cultura patriarcal está muito presente em nossa sociedade, e que, por isso, devemos romper com ela. Com isso, a luta pela quebra dos

preconceitos é de grande importância, pois permite que nos aproximemos da tão esperada equidade de gênero. Assim, essa quebra iria nos permitir viver numa sociedade mais igualitária, onde todas as pessoas iriam ter as mesmas oportunidades de trabalho, os mesmos salários e as mesmas formas de tratamento dentro desse ambiente, independente do seu gênero. E, na área de secretariado executivo, a ruptura desses estereótipos não deixa de ser menos importante, já que poderemos atingir uma liderança mais equilibrada dentro da profissão, criando, assim, um ambiente mais inclusivo. Vale ressaltar também a necessidade de mais estudos sobre o assunto dentro da área secretarial, visto que é um ramo que está em constante crescimento.

## REFERÊNCIAS

CAMARGO. Mábia. Estudos Queer e Secretariado: refletindo sobre percepções generificadas e hipersexualizadas na área secretarial. **Revista Expectativa**. v. 20. n.1. p. 136-152. 2021. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/24041/17092>. Acesso em: 07 out. 2023.

DE FÁTIMA FERNANDES, Maria Neyrian et al. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 14, n. 1, p. 237-253, 2019. Disponível em: <http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615>. Acesso em: 25 set. 2023.

DE MATOS, Ligia Lourenço. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, v. 31, n. 2, p. 122-139, 2021. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750>. Acesso em: 25 set. 2023.

DIETERICH. Bárbara Regina; FERRO. Jeferson. Perfil de Liderança e Identidade do Profissional de Secretariado Executivo. **Revista do Secretariado Executivo**. n. 8. p. 52-61. 2012. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/3025/2031>. Acesso em: 27 set. 2023.

FERNANDEZ, Brena Paula. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 38, p. 559-583, 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rep/a/hK9fwgQzytLqMh77BL7JBPF/?lang=pt>. Acesso em: 25 set. 2023.

FERTUZINHOS, Sônia. Fundamentos constitucionais da igualdade de gênero. **Sociologia, problemas e práticas**, n. NE, p. 49-70, 2016. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/2603>. Acesso em: 07 out. 2023.

JERÓNIMO, Patrícia. Igualdade de Género: velhos e novos desafios. 2019. Disponível em: [repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/79497/1/JERÓNIMO%2c](repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/79497/1/JERÓNIMO%2c%20P.%20coord.%20Igualdade%20de%20Género.pdf)  
[P. coord. Igualdade de Género.pdf](repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/79497/1/JERÓNIMO%2c%20P.%20coord.%20Igualdade%20de%20Género.pdf) Acesso em : 07 out. 2023

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, 4 n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 07 out. 2023.

SOUSA, Gabriel da Silva; MELO, Stella Maria Carvalho de. Secretariado executivo e os estereótipos de gênero. **Revista Gestão e Secretariado**. v. 14 n. 9. p. 15408-15426. 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2595/1599>. Acesso em: 27 set. 2023.

OLIVEIRA, Luzia Avance de; OLIVEIRA, Edevamilton de Lima. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**, v. 8, n. 1, p. 17-27, 2019. Disponível em: <http://refaf.com.br/index.php/refaf/article/view/287>. Acesso em: 25 set. 2023.