

ENTRE BARREIRAS VISÍVEIS E INVISÍVEIS: DIÁLOGOS SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO A PARTIR DE UMA ANÁLISE FÍLMICA

**Lilian Aparecida de Oliveira Gonçalves¹, Francisco Cardoso de Araújo Júnior²,
Heverton Otoni da Silva³, Luiz Henrique Azevedo de Paula⁴, Felipe Gouvêa Pena⁵**

¹Discente do Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, Brasil
(lilian.goncalves@educacao.mg.gov.br)

²Discente do Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, Brasil

³Discente do Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, Brasil

⁴Discente do Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, Brasil

⁵Docente do Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, Brasil

Resumo: O artigo teve como objetivo analisar as desigualdades de gênero no ambiente corporativo, com foco nas barreiras enfrentadas pelas mulheres para alcançar cargos de liderança, a partir de uma análise fílmica. Parte-se da compreensão de que, apesar dos avanços na inserção feminina no mercado de trabalho, persistem práticas discriminatórias e estruturas sociais que dificultam sua ascensão profissional. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, utilizando como método a análise fílmica da série *Hierarquia* (2022), a fim de estabelecer um paralelo entre sua representação ficcional e a realidade social discutida na literatura. A análise permitiu identificar situações que evidenciam a desvalorização do trabalho feminino, a presença de estereótipos de gênero, o fenômeno do "teto de vidro" e a naturalização de práticas discriminatórias no ambiente corporativo. Os resultados indicam que, mesmo diante do aumento da qualificação e da participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam obstáculos estruturais e culturais que limitam seu reconhecimento e sua progressão na carreira.

Palavras-chave: Desigualdades de gênero; Teto de vidro; Trabalho; Análise fílmica.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história a questão de igualdade de gênero sempre foi um tabu em nossa sociedade, padronizado com características machistas, impedindo ou dificultando a ascensão feminina em cargos de destaque. A mulher tem enfrentado diversos tipos de obstáculos impostos por uma sociedade capitalista e misógina. De acordo com Meinhard e Faria (2020), historicamente o papel do homem foi ser o provedor do lar, o trabalho remunerado e a valorização profissional cabiam a ele, já à figura da mulher foi imposta a função de cuidar e gerir a rotina familiar.

Assim, a desigualdade de gênero permanece como um fenômeno estrutural, sendo evidenciada em diferentes esferas sociais, como no mercado de trabalho, na política e na educação. Mesmo com avanços na inserção feminina, faltam políticas públicas capazes de superar as barreiras estruturais e culturais em diferentes esferas sociais, contribuindo para a baixa representatividade em cargos de poder. De acordo com Brito e Dathein (2024), as desigualdades de gênero apontadas por todo um contexto histórico

permanecem duradouras quando se fala em ascensão feminina em cargos de chefias.

Deve-se atentar que é comum a prática da teoria do "teto de vidro" que se traduz nas barreiras sutis e invisíveis que dificultam o acesso especialmente das mulheres para que se alcance posições de destaque e liderança, mesmo quando possuem qualificações e experiências equivalentes às dos homens. Esse conceito foi difundido a partir de pesquisas sobre desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, mostrando como elementos culturais, preconceitos implícitos e estruturas organizacionais acabam limitando o crescimento profissional. Segundo Beltramini, Cepellos e Pereira, (2022), o conceito de teto de vidro é uma metáfora utilizada no mundo corporativo para detalhar os obstáculos caracterizados que dificultam o acesso das mulheres a posições de destaque em seus locais de trabalho.

Apesar da mulher ter se mostrado mais presente no mercado de trabalho, elas ainda não acessam o mesmo lugar quando se refere aos homens mesmo que tenham maior grau de escolaridade. Segundo Góes e Machado (2021), mesmo com o aumento da participação



feminina no mercado formal, as mulheres ainda não ocupam os mesmos cargos que os homens, inclusive quando possuem maior nível de escolaridade. Por mais que a participação feminina tenha ganhado destaque no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam alguns desafios como salários mais baixos e a dupla jornada de trabalho, fazendo o trabalho remunerado e os afazeres domésticos. Segundo Lins, Fraga e Lelis (2025), embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha aumentado, ainda persistem desigualdades, como salários mais baixos, acúmulo de funções e dificuldades de progressão na carreira.

Diante desses pressupostos, propomos uma análise filmica que busca estabelecer um paralelo entre ficção e realidade, trazendo à comunidade uma reflexão sobre vivências da mulher no ambiente de trabalho. Serão abordadas sua importância, os desafios que enfrentam, os preconceitos ainda presentes e a forma como, muitas vezes, são colocadas em posição de inferioridade sob o olhar social. O presente trabalho justifica-se pela necessidade de compreender as barreiras enfrentadas pelas mulheres em ascender em suas carreiras profissionais, durante o seu percurso profissional. Tal contribuição científica teve como objetivo analisar como as desigualdades de gênero se manifestam no ambiente corporativo, evidenciando as barreiras enfrentadas para se alcançar cargos de liderança a partir das representações demonstradas em uma série. Natali (2023) diz que para que as mulheres alcancem a igualdade de gênero, é necessário superar uma barreira invisível que dificulta sua ascensão a cargos de alta gestão no ambiente corporativo. Nesse mesmo sentido, Teodoro et al. (2024), fala que, embora tenham ocorrido avanços significativos ao longo dos anos no que diz respeito à inserção feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais e culturais que dificultam de forma expressiva o acesso e a ascensão a cargos de liderança em empresas e organizações.

REFERENCIAL TEÓRICO

Um tema amplamente debatido na atualidade e que tem conquistado cada vez mais espaço nas discussões sociais é a desigualdade de gênero. Trata-se de uma questão complexa e persistente, que ainda impõe barreiras às mulheres, refletindo-se em diferenças de oportunidades, disparidades salariais, limitações no ambiente de trabalho e desigualdade no acesso a cargos de poder e liderança. Conforme Minasi, Mayer e Santos (2022), as assimetrias de gênero configuram um desafio estrutural ainda presente na sociedade contemporânea. No campo profissional, esse fenômeno se expressa por meio de desigualdades no acesso a oportunidades, desequilíbrios salariais, práticas excludentes nos ambientes corporativos e pela reduzida participação feminina em posições estratégicas e de tomada de decisão.

Esse cenário decorre de uma construção histórica que atribuiu às mulheres um papel idealizado, associado a características como doçura, fragilidade e sensibilidade, direcionando-as às atividades domésticas e ao cuidado familiar. Em contrapartida, os homens foram socialmente reconhecidos como mais adequados à vida pública, ao trabalho e às funções de caráter intelectual. Segundo Santos, Azevedo e Souza (2021), para que não houvesse contradição com os ideais de igualdade que começavam a surgir, as mulheres deixaram de ser vistas como inferiores, passando a ser consideradas perfeitas em suas particularidades. Contudo, atributos como fragilidade, doçura, afetividade e sensibilidade foram usados para restringi-las às funções domésticas e maternais, enquanto os homens eram vistos como mais adequados à vida pública, ao trabalho e às atividades intelectuais. Sarte, Lima e Cova (2024) reforçam ainda que a estrutura social foi historicamente construída por e para os homens, o que faz com que as mulheres ingressem no mercado de trabalho em desvantagem. Mesmo que o machismo se manifeste de forma mais sutil atualmente, ele ainda influencia as relações profissionais gerando insegurança nas mulheres e dificultando que elas assumam posições de maior responsabilidade, devido ao julgamento diferenciado que enfrentam.

Apesar dos avanços na participação feminina em cargos de liderança, ainda é evidente a dificuldade enfrentada pelas mulheres para alcançar posições de maior relevância hierárquica no ambiente corporativo. Esses avanços não representam apenas progresso na igualdade de gênero, mas também evidenciam a contribuição significativa das mulheres para o desempenho organizacional, especialmente no que se refere à inovação e ao fortalecimento das instituições.

Segundo Teodoro et al. (2024), a presença de mulheres em cargos de liderança tem sido um tema amplamente debatido em diferentes contextos sociais e profissionais. Embora tenham ocorrido avanços importantes, as mulheres ainda enfrentam obstáculos significativos para alcançar posições de liderança em empresas e organizações. Essa questão vai além da busca por justiça social, sendo também relevante para o desenvolvimento sustentável das instituições, uma vez que a diversidade de gênero na liderança está associada a melhores resultados organizacionais, maior inovação e a um ambiente corporativo mais inclusivo.

No mercado de trabalho a desigualdade de gênero também se apresenta como um fenômeno histórico e estrutural. Embora avanços sociais e econômicos tenham permitido que as mulheres conquistassem maior espaço profissional, sua inserção ainda é marcada por disparidades, como menores salários, dupla jornada de trabalho e limitações no crescimento de carreira. Essa realidade é resultado de uma estrutura



social que, historicamente, atribuiu papéis distintos a homens e mulheres, relegando a estas principalmente atividades de cuidado e tarefas não remuneradas, enquanto os homens ocuparam majoritariamente posições de maior reconhecimento e remuneração.

Segundo Rodrigues, Costa e Salles-Costa (2025), a desigualdade de gênero no ambiente laboral possui raízes históricas e estruturais, mantendo-se presente mesmo após os avanços sociais e econômicos recentes. Ainda que as mulheres tenham ampliado sua participação no mercado de trabalho, sua inserção permanece desigual, caracterizada por remunerações inferiores, acúmulo de responsabilidades e obstáculos à progressão profissional. Esse cenário decorre de uma estrutura social que, ao longo do tempo, destinou às mulheres o espaço doméstico e atividades sem remuneração, enquanto os homens passaram a ocupar predominantemente os espaços públicos e as funções de maior prestígio e valorização.

Apesar dos desafios enfrentados, as mulheres têm buscado qualificação e desenvolvimento profissional para atender às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. No entanto, embora lutem por igualdade de oportunidades em relação aos homens no ambiente corporativo, ainda persistem inúmeros obstáculos. Segundo Francisco e Ricci (2022), as mulheres vêm investindo em conhecimento e especialização para enfrentar um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Entretanto, apesar da luta por igualdade de oportunidades em relação aos homens ainda persistem muitos desafios no ambiente profissional.

A relação entre mulher e mercado de trabalho é marcada por avanços importantes, mas também por desigualdades persistentes. A inserção da mulher no mercado de trabalho é um processo histórico, social e econômico complexo. Quando são analisados os avanços verificados ao longo do tempo nas condições de inserção das mulheres se percebe que, na maioria dos países industrializados, a segregação por gênero foi sendo gradualmente rompida, mas para a maior parcela da população não se alterou de maneira significativa o lugar destinado às mulheres na divisão sexual do trabalho (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020). Para compreender esse fenômeno, é importante observar sua evolução, conquistas e desafios atuais.

Sobre o teto de vidro, Hymowitz e Schellhardt (1986) usaram essa metáfora para descrever o impedimento da ascensão de mulheres em hierarquias organizacionais, logo antes dos níveis de alta gerência, o que as impossibilitava alcançar os cargos de gerência sênior. Mulheres com filhos ou que planejavam ser mães eram especialmente penalizadas. A principal causa do Teto de Vidro é a discriminação explicada por fatores culturais e psicológicos, como a premissa de que a produtividade das mulheres é menor

que a dos homens, e a suposição de que mulheres possuem mais atividades fora do trabalho, como cuidados com a casa e filhos, gerando menor envolvimento com a empresa, conforme destacam Souza e Porto (2022).

Retornando ao contexto histórico, a entrada no mercado de trabalho ganhou força em momentos históricos como a Revolução Industrial, em que mulheres passaram a trabalhar em fábricas, muitas vezes em condições precárias; às Guerras Mundiais, com os homens no fronte, mulheres assumiram postos antes masculinos e os movimentos feministas, que tratam de um longo movimento social e histórico do qual as mulheres surgem como sujeitos políticos, questionando o seu lugar de subordinadas ao homem e a falta de reconhecimento de seus direitos. Diversos acontecimentos, em diferentes épocas e regiões, marcam as lutas feministas e constituem a história dos direitos das mulheres, conforme Terra e Tito (2021). Ao longo do século XX, especialmente com os movimentos feministas, houve uma ampliação dos direitos das mulheres, incluindo o acesso à educação, ao voto e ao trabalho formal. Esses movimentos foram fundamentais para questionar a divisão sexual do trabalho e reivindicar igualdade de oportunidades.

Nas últimas décadas, as mulheres têm aumentado significativamente sua participação no mercado de trabalho. Entre os principais avanços, destacam-se um maior acesso à educação e qualificação profissional; o crescimento da presença feminina em diversas áreas, inclusive cargos de liderança; ampliação de direitos trabalhistas (licença-maternidade, proteção contra discriminação, etc.) e maior autonomia financeira e independência. A metáfora do teto de vidro já não se enquadra totalmente no mundo corporativo atual, pois representa uma barreira rígida e impenetrável que mulheres encontram ao tentar ocupar um alto cargo em organizações. Hoje em dia, apesar de os homens terem monopolizado a liderança, tal barreira se tornou mais penetrável, pois já é possível encontrar mulheres em cargos de altos níveis hierárquicos, segundo Pinheiro et al. (2024).

Sob uma perspectiva crítica, estudar a inserção da mulher no trabalho implica questionar não apenas a pouca presença feminina nas organizações, mas também as estruturas que perpetuam desigualdades. Ou seja, não basta incluir mulheres — é necessário transformar o próprio modelo organizacional e social. A análise crítica de políticas organizacionais revela que práticas consideradas neutras podem perpetuar a desigualdade de gênero de forma sutil e insidiosa. Políticas de licença parental desiguais e a falta de consideração pelas necessidades específicas das mulheres podem criar novas barreiras, como pontuam Schutz et al. (2026). A inserção da mulher no mercado de trabalho representa uma conquista histórica importante, mas ainda em construção. Embora muitos



avanços tenham sido alcançados, persistem desafios que exigem mudanças estruturais, políticas públicas eficazes e transformação cultural. Pouco se alterou na inserção das mulheres na estrutura ocupacional, de forma que elas continuaram concentradas em atividades relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020). Promover a igualdade de gênero no trabalho é essencial para uma sociedade mais justa, democrática e desenvolvida.

Dessa forma, a desigualdade de gênero no acesso a cargos de liderança tem sido amplamente discutida por pesquisadores, sendo explicada por diferentes modelos conceituais que evidenciam as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres nas organizações. Schutz et. al. (2026) apresentam o “teto de vidro” como um fator limitador da ascensão feminina no setor corporativo, trazendo ainda o conceito “labirinto” para explicar os desafios e obstáculos do cotidiano da mulher, estabelecido muitas vezes pelas jornadas complexas instaladas em sua rotina, exigência de padrões mais altos de qualificação e até mesmo avaliações subjetivas para sua inclusão. As autoras utilizaram-se de pesquisas que reforcem também que estudos empíricos demonstram que mulheres são vistas muitas vezes como menos adequadas, considerando estereótipos que conectam a figura masculina ao perfil de liderança, como assertividade e autoconfiança. Nesse sentido, percebe-se uma tendência maior de recrutamento masculino, incluindo promoção e avaliação de desempenho.

Assim, percebe-se que as barreiras enfrentadas pelas mulheres, não se limitam a um único ponto de interferência, mas se evidenciam de forma contínua e múltipla. O uso da metáfora “labirinto” amplia o entendimento de que não são poucos os desafios encontrados na discussão de igualdade de gênero, mas sim, traz novas perspectivas que garantem a veracidade dos apontamentos feitos diante do problema, deixando ainda mais claro a necessidade da manutenção desta discussão, de um problema que é cumulativo e apresenta-se tanto no aspecto formal quanto subjetivo, reforçado uma desigualdade estrutural.

Essa compreensão se reforça em outros estudos que trazem inclusive uma análise histórica, confirmando e ampliando os conceitos anteriormente citados, reconhecendo avanços, contudo, não abrindo mão de evidenciar as dificuldades ainda existentes em diferentes níveis organizacionais. Souza et. al. (2022) trouxeram a ideia de avanço observada nas últimas décadas, mas considera ainda o afunilamento hierárquico que evidencia uma maior probabilidade de cargos de liderança serem ocupados por homens, sendo um fenômeno que vem sendo estudado ao longo dos anos. Os autores também explanaram metáforas

que foram sendo utilizadas para explicar a trajetória excludente da mulher no mercado de trabalho, cronologicamente, “muro de concreto” em 1930, em 1978 o “teto de vidro” e mais recentemente o “labirinto de barreiras” em 2010. Ambos evidenciam os obstáculos de gênero de acesso às funções de liderança.

Neste sentido, observar a evolução das metáforas, permite considerar que os fatores limitantes da ascensão na carreira sempre se fazem presente nos contextos gerenciais, inibindo a garantia da equidade e igualdade entre homens e mulheres e ainda mais, de forma multifacetada, a exclusão feminina dos espaços de poder, superando as formalidades e reforçando mais que impedimentos formais, mas também enraizados mecanismos simbólicos e culturais, excludentes da figura feminina do lugar de poder e liderança.

Quando se aborda a metáfora final, nomeada Labirinto de Barreiras fala-se da ideia de desafio para alcançar o objetivo. O labirinto representa a ideia de que há um objetivo desafiador a ser alcançado: a ascensão profissional de mulheres. Tal objetivo é complexo, pois seu alcance não é direto e requer muita persistência, conhecimento e análise cuidadosa do percurso. Não obstante, todos os labirintos têm um centro; ou seja, as mulheres sabem que é possível “chegar lá”, conforme Souza et. al. (2022). Com isso, fica claro que houve avanços, mas também persistente a existência de uma disparidade entre homens e mulheres na caminhada a cargos diretivos. Não podemos dizer que há um impedimento para o alcance, mas podemos afirmar que permanecemos em uma visão de mundo em que a mulher permanece sendo subjugada no mercado de trabalho em detrimento da capacidade masculina, sendo para elas necessário um esforço maior para garantir que será avaliada não subjetivamente e sim nas suas habilidades profissionais demonstradas no cotidiano das organizações.

MATERIAL E MÉTODOS

O estudo, construído a partir de uma lógica qualitativa, foi baseado em uma análise fílmica da série “Hierarquia” (Netflix, 2022). Segundo Silveira e Córdova (2009), a pesquisa qualitativa prioriza a compreensão aprofundada de grupos sociais ou organizações, em vez de se preocupar com a representatividade numérica. A análise fílmica consiste em um processo de investigação e interpretação através de divisão de trechos de uma obra cinematográfica. De acordo com Savernini (2022), a análise consiste em um método que parte do princípio de dividir um todo em partes para facilitar sua compreensão. Da mesma forma, a análise fílmica ocorre por meio da separação dos diferentes elementos que compõem o sistema do filme, com o objetivo de



entender os sentidos e efeitos gerados, muitas vezes procurando interpretar o que a obra expressa e problematiza.

Dessa forma, foi possível estabelecer um paralelo entre a representação ficcional e a realidade social discutida por autores que abordam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. De acordo com Alves (2019), a história mantém um diálogo com o ficcional, não estando isenta de elementos de ficção, ao mesmo tempo em que a ficção se aproxima da realidade. Assim, busca-se compreender como o audiovisual pode contribuir para a reflexão crítica sobre essas questões ainda presentes na sociedade contemporânea. Segundo Borges e Sigiliano (2025), entre os gêneros audiovisuais, a ficção se destaca por sua capacidade de abordar questões sociais e representar diferentes culturas, envolvendo o público em narrativas que promovem um diálogo contínuo e influenciam tanto as dinâmicas sociais quanto às percepções individuais.

A análise fílmica possibilita que o leitor tenha condições de reconhecer os aspectos sociológicos das relações dos indivíduos, com um olhar mais crítico da temática, ampliando a visão da realidade. Rabello (2019) afirma que esses aspectos constituem a base para a análise, com o objetivo de compreender como, para além dos temas e da narrativa, as imagens, as interações entre as personagens e os discursos de valor podem revelar elementos da realidade social na qual o filme ou série está inserido.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Embora a contemporaneidade demande a crescente presença feminina em posições de alto escalão no ambiente corporativo, o reconhecimento e a valorização do trabalho das mulheres permanecem, muitas vezes, reduzidos, mesmo diante de sua maior inserção nesses espaços.

A série em questão apresenta episódios nos quais se torna evidente o tratamento dispensado às mulheres no ambiente de trabalho. No episódio 1, aos 11 minutos e 56 segundos, a personagem principal, Ingrid Yun, é confundida com alguém responsável apenas por servir café ou desempenhar funções de apoio, sendo justamente a única mulher presente no recinto. O fato de ser a única mulher e, ainda assim, ser automaticamente associada a um papel subalterno evidencia como sua presença naquele espaço é deslegitimada, enquanto os homens são presumidos como figuras de autoridade. Esse tipo de situação pode ser compreendido à luz de teorias que apontam que mulheres em posições de gestão enfrentam expectativas contraditórias, nas quais características associadas à liderança entram em conflito com os estereótipos femininos, prejudicando a percepção de sua competência. Esse cenário se intensifica em ambientes onde os critérios de liderança são baseados em padrões tradicionalmente masculinos, reforçando

a inferiorização da atuação feminina mesmo em cargos de destaque. Segundo Rabello e Stocker (2024), a teoria indica que mulheres em cargos de liderança são frequentemente submetidas a exigências paradoxais, uma vez que atributos associados ao exercício da liderança podem ser percebidos como incompatíveis com os papéis tradicionalmente atribuídos ao feminino, o que tende a comprometer a avaliação de sua capacidade de liderar. Essas tensões se tornam ainda mais acentuadas em contextos nos quais os critérios de liderança são definidos a partir de referenciais historicamente masculinos.

Também no primeiro episódio, aos 26 minutos e 2 segundos, observa-se o reforço de estereótipos de gênero que associam a confiança em posições de liderança ao sexo masculino. Na cena, o chefe busca alguém para coordenar um caso importante no escritório e, embora Ingrid Yun demonstre maior competência para assumir a função, a escolha recai sobre um homem. Ao transpor essa situação da ficção para a realidade, percebe-se que esse tipo de prática ainda é recorrente no ambiente corporativo. A concepção tradicional de liderança permanece fortemente associada aos papéis de gênero historicamente atribuídos ao masculino. Seguindo esse contexto, Rabello e Stocker (2024) também comentam que diversos estudos indicam que não existem diferenças relevantes na eficácia da liderança entre homens e mulheres, embora elas enfrentem maiores dificuldades para serem reconhecidas e legitimadas.

Ainda no primeiro episódio, aos 27 minutos e 16 segundos, e estabelecendo uma ponte com a cena anteriormente citada, a personagem chora no banheiro da empresa e, em uma conversa com sua amiga Rachel Friedman, passa a questionar suas próprias capacidades e seu futuro caso não consiga alcançar seus objetivos. Nesse momento, ela também se pergunta o que precisa fazer para superar seu concorrente, Dan Fallon. Ao transpor essa situação para a realidade, percebe-se que tais questionamentos são pertinentes, pois evidenciam que as mulheres frequentemente precisam se esforçar mais para alcançar posições de destaque no ambiente de trabalho, além de ainda enfrentarem obstáculos para o pleno exercício de suas funções. O preconceito, sobretudo por parte de colegas homens, contribui para dificultar seu desempenho, exigindo que elas adotem estratégias constantes para contornar essas barreiras e reafirmar sua competência. De acordo com Sarte et. al. (2024), mesmo ao alcançarem posições elevadas nas organizações, as mulheres ainda enfrentam obstáculos que comprometem o pleno desempenho de suas funções, uma vez que o preconceito masculino limita o exercício de seu poder no ambiente organizacional, exigindo que lidem com adversidades muitas vezes imprevisíveis da forma mais eficaz possível.



No segundo episódio, aos 27 minutos e 20 segundos, a personagem principal encontra-se em uma sala, concentrada na leitura de documentos após um dia exaustivo de trabalho. Nesse momento, seu assistente a encontra e questiona a ausência de seu parceiro profissional, que deveria estar ali prestando auxílio. Em seguida, ele a aconselha a fazer uma pausa, ressaltando que ela permaneceu na sala durante todo o dia. Essa cena dialoga diretamente com a realidade contemporânea, evidenciando que mulheres que almejam a ascensão profissional, mesmo ao alcançarem o sucesso, frequentemente precisam se dedicar de forma intensa e contínua para consolidar sua posição. Francisco e Ricci (2022) falam que, embora as mulheres venham conquistando maior destaque no ambiente profissional ao longo dos anos e ampliando suas realizações pessoais e de carreira — o que possibilita o acesso a posições de liderança e o avanço profissional —, ainda enfrentam inúmeros desafios. Nesse contexto, torna-se evidente a necessidade de um esforço contínuo e mais intenso para alcançar a ascensão na carreira, o que está em consonância com a discussão teórica acerca do chamado “teto de vidro”.

Em outro momento do segundo episódio, mais precisamente aos 36 minutos e 19 segundos, Ingrid Yun questiona seu parceiro de trabalho sobre o motivo de ele ter ido jantar com o chefe enquanto ela permanecia no escritório, dedicada às suas atividades. Em resposta, ele afirma, em tom de deboche, que seu “charme” seria suficiente para amenizar a comunicação de notícias desfavoráveis. Tal cena evidencia, mais uma vez, como as mulheres frequentemente precisam se empenhar de forma mais intensa para comprovar suas competências e legitimar seu espaço no ambiente profissional, ao mesmo tempo em que têm seu trabalho desvalorizado e reduzido a estereótipos. Frequentemente, as mulheres são levadas a demonstrar continuamente sua competência e, ainda assim, enfrentam comentários que desvalorizam seu trabalho e minimizam seu valor profissional (Dias et al. 2023).

No terceiro episódio, aos 24 minutos e 7 segundos, Ingrid Yun procura o empresário Z Hunter e, ao ser anunciada por uma funcionária, é apresentada como “moça advogada”. Nesse momento, percebe-se que, embora a competência devesse ser o principal marcador de identidade profissional, o uso do termo “moça” revela um viés de gênero implícito. Em uma situação semelhante, é pouco provável que um homem fosse apresentado da mesma forma, sendo referido apenas como “advogado”. A cena evidencia, portanto, uma forma de desvalorização simbólica, na medida em que há uma atenuação do reconhecimento de sua autoridade profissional enquanto mulher. Também deixa claro a preferência das organizações por figuras masculinas. Nardes et al. (2022) citam que, apesar de

certas áreas ainda serem vistas como predominantemente masculinas, fazendo com que as vagas sejam majoritariamente ocupadas por homens, observa-se que as empresas muitas vezes já têm uma tendência a contratar homens nesses setores. Beltramini et al. (2022) destacam que existem duas formas de discriminação no ambiente de trabalho: a discriminação por preferência, em que o empregador opta por contratar homens em vez de mulheres com qualificações equivalentes, e a discriminação estatística, que se fundamenta no estigma social de que a produtividade feminina seria inferior à masculina.

No episódio 4, aos 13 minutos e 30 segundos, Ingrid Yun conversa com o personagem Jeff Murphy sobre como o chefe valorizava o trabalho duro em detrimento do coleguismo. Murphy reage com ironia, sugerindo que ele poderia realizar as mesmas tarefas que ela, como se tudo que ela fizesse fosse apenas trabalhar de cabeça baixa, desconsiderando seu esforço e dedicação. Essa cena evidencia o preconceito estrutural presente no reconhecimento do trabalho feminino, demonstrando que o bom desempenho das mulheres frequentemente não é reconhecido nem valorizado. Observa-se que muitas organizações ainda mantêm uma cultura que privilegia os homens em detrimento das mulheres, limitando suas oportunidades de ascensão profissional e restringindo suas funções no ambiente de trabalho (Braga e Santos, 2024).

No episódio 5, aos 14 minutos e 20 segundos, a personagem Ingrid Yun participa de uma roda de amigos, na qual alguém propõe um brinde em que cada pessoa deve fazer um pedido para o ano seguinte. Ingrid pede por reconhecimento e respeito por todo o trabalho que realizou. Essa cena evidencia o anseio por valorização e consideração que muitas mulheres experienciam no ambiente profissional, especialmente em contextos predominantemente masculinos. Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres nas últimas décadas, ainda persistem diversas dificuldades e desigualdades, especialmente no que se refere ao reconhecimento profissional em um contexto social predominantemente masculino (Souza et al. 2024). Braga e Santos (2024) afirmam que as mulheres recebem menos que os homens e, nesse contexto, pesquisas do Banco Mundial indicam que, para cada dólar ganho por homens, as mulheres recebem em média entre 60 e 75 centavos, evidenciando uma clara discriminação e desvalorização feminina no mercado de trabalho.

No episódio 5, aos 35 minutos e 32 segundos, durante uma festa promovida pela empresa em que trabalham, o personagem Jeff Murphy faz um comentário insinuando que uma outra personagem, por estar usando determinada roupa, estaria “pedindo para ser assediada”. A plateia, composta majoritariamente por homens, reage apenas com risos, sem demonstrar



qualquer surpresa ou reprovação. Esse episódio evidencia não apenas a falta de reconhecimento profissional das mulheres, mas também expõe um ambiente patriarcal e misógino, no qual elas são constantemente submetidas a assédios, especialmente de natureza sexual.

No episódio 6, aos 12 minutos e 25 segundos, a personagem Ingrid Yun entra na sala de seu chefe e recebe o pedido para auxiliar Victoria St. Clair, uma empresária do ramo hoteleiro, em seu processo de divórcio. O chefe é enfático ao afirmar que o principal objetivo é desmembrar parte do império hoteleiro de Victoria durante a separação. Surpresa com a solicitação, Ingrid questiona se ele realmente está pedindo que ela ajude a cliente a se divorciar. Em resposta, o chefe afirma que algumas pessoas se divorciam e que, no caso, Victoria estaria apenas desinvestindo. Mais adiante, no mesmo episódio, aos 13 minutos e 10 segundos, em uma conversa com Ingrid, Victoria revela que o marido passou todo o casamento gastando o dinheiro que ela conquistou, e que não considera justo ter que lhe conceder ainda mais recursos no divórcio. Isso retrata a realidade de muitas mulheres que constroem seu próprio patrimônio e, ainda assim, sofrem violência patrimonial por parte de seus companheiros. Em diversos casos, são elas as principais responsáveis pela renda familiar, mas acabam tendo seus recursos utilizados de forma indevida ou explorados pelos maridos, o que evidencia uma dinâmica de desigualdade e abuso no âmbito financeiro. Conforme analisa Santos (2023), a violência patrimonial contra a mulher pode ser compreendida como toda prática que visa exercer controle, limitação ou mesmo a supressão dos bens, direitos e recursos econômicos femininos. Conforme discutem Barroso et al. (2024), a violência patrimonial — entendida como práticas de retenção, destruição ou controle dos bens da vítima — configura-se como uma das formas mais discretas de violência contra a mulher, embora produza efeitos significativos sobre sua autonomia e independência financeira.

Indo para o sétimo episódio, aos 39 minutos e 15 segundos, Ingrid desabafa com seu namorado, o personagem Nick Laren, sobre o discurso que fez na festa, relatando que, de certa forma, foi levada a apresentar um texto previamente elaborado, com o qual não se sentia confortável. No decorrer da conversa, Nick afirma que ela poderia simplesmente ter recusado. Em resposta, Ingrid revela que não apenas não consegue, como também não pode dizer “não”. Dessa forma, torna-se claro e evidente a pressão enfrentada pelas mulheres no ambiente corporativo, onde frequentemente são levadas a dizer e fazer apenas o que seus superiores determinam. Nesse contexto, muitas vezes não dispõem de autonomia nem de voz ativa, o que reforça relações

hierárquicas desiguais e limita sua participação efetiva. Diante disso, problematiza-se em que medida as mulheres, inseridas no mercado de trabalho, detêm efetiva autonomia sobre si mesmas, seus corpos e suas escolhas profissionais (Lins e Teixeira, 2022).

No episódio 9, aos 37 minutos e 50 segundos, Ingrid demonstra surpresa ao não ser escolhida para o cargo de sócia, apesar de todo o esforço e dedicação que havia demonstrado ao longo de sua trajetória. Na ocasião, das três vagas disponíveis, todas foram ocupadas por homens. Logo em seguida, uma funcionária da empresa se aproxima e, em tom baixo, comenta que também se dedicou intensamente ao trabalho, sugerindo, de forma implícita, que as mulheres podem ser vistas como uma ameaça dentro daquele ambiente corporativo. Esse episódio evidencia a recorrente exclusão feminina dos cargos de maior hierarquia nas organizações, reforçando a predominância masculina nos espaços de poder. Segundo Souza e Silva (2024), a sub-representação feminina em cargos de alta liderança no setor público tem sido amplamente debatida na literatura. Ao analisarem a presença de mulheres em posições hierárquicas superiores, os autores evidenciam que, apesar do aumento da participação feminina em níveis inferiores, isso não se traduz automaticamente em maior ocupação dos cargos de maior poder. Tal cenário revela a persistência de desigualdades estruturais que dificultam a ascensão das mulheres às posições de alta liderança.

No episódio 10, no minuto 39 e no segundo 13, durante uma reunião em que Ingrid Yun articula um plano para destituir o CEO, uma das mulheres presentes se pronuncia sobre o caso e solicita um voto favorável à sua remoção. Nesse momento, o CEO desqualifica sua fala, chamando-a de “delírios de uma ativista maluca”. Essa cena evidencia o descrédito das vozes femininas dentro das estruturas corporativas e reforça o preconceito não apenas por parte de líderes masculinos, mas também de algumas mulheres, em relação à liderança feminina. Assim, mediante a análise de dados, foi possível identificar a influência do fator cultural na carreira das mulheres, que carrega valores machistas e discriminatórios para os diferentes âmbitos organizacionais, o que ocasiona atitudes indevidas por superiores, pares e subordinados.

Outro ponto identificado foi a rotulação de mulheres como incapazes para estarem em determinada posição, fazendo com que elas busquem constante qualificação e comprovação de suas habilidades, como se precisassem justificar continuamente sua presença em cargos de destaque, situação que se reflete também em interações desrespeitosas e desqualificações em reuniões estratégicas, como a citada acima. Assim, os resultados da pesquisa apontam que a presença do machismo, sexismo e assédio moral são recorrentes no ambiente de trabalho, além da existência de uma



desigualdade salarial entre homens e mulheres e da percepção geral de falta de mulheres em cargos de liderança. A cena exemplifica como essas desigualdades não se limitam a dados ou estatísticas, mas se manifestam concretamente nas relações diárias e nas tomadas de decisão dentro das organizações.

De acordo com Flores (2024), a análise dos dados evidencia que a cultura organizacional exerce grande influência sobre a carreira das mulheres, transmitindo valores machistas e discriminatórios que geram atitudes inadequadas de superiores, colegas e subordinados. O estudo também indica que mulheres frequentemente são rotuladas como incapazes para determinadas posições, o que as leva a buscar constante qualificação e comprovação de suas habilidades. Além disso, o machismo, o sexismo e o assédio moral aparecem de forma recorrente no ambiente de trabalho, sendo acompanhados de desigualdade salarial entre homens e mulheres e da percepção de escassez de mulheres em cargos de liderança.

CONCLUSÃO

A análise da série “Hierarquia” evidencia a complexa realidade da desigualdade de gênero no ambiente corporativo, refletindo uma luta contínua das mulheres por reconhecimento, valorização e ascensão profissional. Apesar dos avanços significativos na participação feminina no mercado de trabalho, as barreiras estruturais e culturais permanecem, evidenciadas em práticas discriminatórias que limitam o acesso das mulheres a cargos de liderança e resultam em desigualdade salarial. As cenas analisadas demonstram como a presença feminina é frequentemente deslegitimada, e como as mulheres são compelidas a provar continuamente suas competências em um ambiente que ainda valoriza características tradicionalmente masculinas. O preconceito, o assédio e a desvalorização do trabalho feminino são realidades que afetam não apenas a trajetória profissional das mulheres, mas também sua saúde emocional e bem-estar. Portanto, é imperativo que as organizações adotem políticas de diversidade e inclusão efetivas, que não apenas promovam a contratação de mulheres, mas também garantam um ambiente de trabalho acolhedor e livre de discriminação. A desconstrução de estereótipos de gênero e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a equidade são passos essenciais para garantir que as mulheres possam não apenas participar, mas também prosperar e liderar em suas respectivas áreas. Em suma, a luta pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho é uma responsabilidade coletiva que exige a conscientização e o comprometimento de todos. Somente assim será possível construir um futuro mais justo e igualitário, onde o talento e a competência sejam reconhecidos independentemente do gênero.

REFERÊNCIAS

- Alves, Ivanete da Silva. Os arranjos do real e do ficcional em literatura e história. *Revista (Entre Parênteses)*, v. 8, n. 2, 2019.
- Barroso, N. C. P. F., de Sousa Silva, S. C. C., & de Paula, B. R. (2024). A violência patrimonial na relação de gênero: Desafios e perspectivas de enfrentamento. *Facit Business and Technology Journal*, 1(55).
- Beltramini, L. M., Cepellos, V. M., & Pereira, J. J. (2022). Mulheres jovens, "teto de vidro" e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. *Revista de Administração de Empresas*, 62(6), e2021-0073.
- Braga, E. S., & do Nascimento Santos, J. (2024). A percepção da mulher sobre oportunidade e igualdade de gênero no mercado de trabalho em Rondonópolis (MT). *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 17(50), 653-678.
- Brito, E. C., & Dathein, R. (2023). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro em contexto de mudança estrutural negativa (2012-2022). *Cadernos do Desenvolvimento*, 18(33), 11-38.
- BORGES, Gabriela; SIGILIANO, Daiana. A ficção seriada como ação pedagógica: uma proposta formativa. *Comunicação & Educação*, v. 30, n. 2, p. 116-129, 2025.
- Cotrim, L. R., Teixeira, M. O., & Proni, M. W. (2020). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. <https://observatorio2030.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-formal-no-Brasil.pdf>
- De Souza Santos, S. L., Santos, B. F., & de Souza Freitas, H. I. (2024). A mulher e o mercado de trabalho. *Revista Tecnológica da FATEC*, 15(1), e20.
- Dias, M. T., Ottati, F., & Cunha, F. A. (2023). A percepção de mulheres sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(2).
- Dos Santos, J. M. (2023). Aspectos relevantes sobre a violência patrimonial contra a mulher no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(10), 1293-1310.
- Flores, G. P. (2024). Liderança feminina nas organizações do mercado financeiro brasileiro: Desafios e perspectivas.
- Francisco, I. A., & Ricci, I. (2022). Liderança feminina nas empresas: Desafios e percepções.
- Góes, F., & Machado, F. (2021). A mulher e o mercado de trabalho: Permanência e perspectivas. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, 10(99), 48-64.



- Lins, A. M. F. C., de Almeida Fraga, M., & Lelis, H. R. (2025). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 11(3), 509-523.
- Lins, A. P. G., & Teixeira, S. M. L. (2022). Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade: Uma análise sob a ótica do direito civil e do direito do trabalho brasileiros. *Revista Direito e Feminismo*, 1(1).
- Luz, V. C., & Alves, M. F. (2023). A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. *Revista Foco*, 16(1), e731.
- Meinhard, V. R., & de Faria, J. H. (2020). Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: Estudo de caso com base no Women's Empowerment Principles. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 19(1), 33-60.
- Minasi, S. M., Mayer, V. F., & Santos, G. E. O. (2022). Desigualdade de gênero no turismo: A mulher no ambiente profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 16, e-2494.
- Nardes, L., Gallon, S., & Fraga, A. M. (2022). 'Não importa se é mulher ou homem': Uma análise da generificação das políticas e práticas de Gestão de Pessoas nas organizações. *XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD*, 21-23.
- Natali, A. K. L. M. (2023). O exercício da liderança feminina em ambientes corporativos. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, 24(2), 250-257.
- Pinheiro, M. M., Santos, C. M. M., Carvalho Neto, A. M., & Diniz, D. M. (2024). *Revista Ciências Administrativas*, 30, artigo e14733.
- Pinheiro, M. M.; Santos, C. M. M.; Carvalho Neto, A. M. de; Diniz, D. M. Estratégias de ocupação e resistência de mulheres em conselhos de administração: enfrentando um segundo nível do teto de vidro. *Revista Ciências Administrativas*, v. 30, p. 1–12, 2024.
- Rabello, F. B., & Stocker, F. (2024). Redefinindo paradigmas: A influência dos estereótipos de gênero na liderança feminina no serviço público federal. *Publicações da Escola Superior da AGU*, 16(2).
- Rodrigues, A. V. A., Costa, D. M., & Salles-Costa, R. (2025). Desigualdades de gênero e renda das famílias brasileiras: Implicações para a segurança alimentar e nutricional. *Ciência & Saúde Coletiva*, 30, e11662023.
- Santos, C. M., de Azevedo, A. P., & de Souza, É. C. P. L. (2021). A mulher em tripla jornada: Discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 103-121.
- Sarte, A. J., de Souza Lima, E., & Rodrigues Cova, M. C. (2024). Mulheres à frente: A influência da desigualdade de gênero na liderança feminina. *Gestão e Sociedade*, 18(50).
- Savernini, E. (2022). Diante do filme: A análise como tradução de um pensamento audiovisual. *Revista do Programa de Pós-graduação em Artes da EBA/UFGM*. v. 12, n. 24, jan-abr. 2022
- Schutz, J. G., Franzoni, A. M. B., & Sabadin, M. (2026). Explorando as barreiras da liderança feminina no setor público: Uma revisão integrativa. *Revista do Serviço Público (RSP)*, 76, 232-254.
- Silveira, D. T., & Córdova, F. P. (2009). A pesquisa científica. In *Métodos de pesquisa* (pp. 33-44). Editora da UFRGS.
- Souza, L. C. A., Porto, R. M., & Silva, M. T. A. (2022). Muro de concreto, teto de vidro e labirinto: Metáforas que revelam a trajetória de executivas brasileiras em cargos de liderança. *Revista de Administração FACES Journal*, 21(1), 10-28.
- Souza, M. S., & Silva, A. L. (2024). Mulheres na alta liderança do Banco Central do Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 22, e2023-0093.
- Teodoro, A. S., et al. (2024). Ascensão feminina: Desvendando os desafios do teto de vidro em cargos de gestão. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 19(57), 46-73.
- Terra, B., & Tito, B. (2021). Igualdade de gênero na Constituição Federal de 1988: O movimento feminista brasileiro e a conquista do princípio da igualdade. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 7(1), 112-129.