

---

# As perspectivas teóricas utilizadas na produção científica de gênero em posição de liderança nas organizações

## The theoretical perspectives used in the scientific production of gender on leadership positions in organizations

ÉVELLYN DANIELLY ZABOTTI\*  
GEYSLER ROGIS FLOR BERTOLINI\*\*

### RESUMO

Os estudos organizacionais abordam o exercício do poder com pouca atuação feminina na liderança, reflexo da baixa presença de mulheres nas posições mais elevadas na hierarquia das empresas. O fenômeno teto de vidro descreve que existe uma barreira sutil, e transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão delas a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Dessa forma, o presente objetivou identificar os paradigmas de pesquisa utilizados nos estudos de gênero em posição de liderança nas organizações, pois as perspectivas interferem no tipo de pesquisa e método utilizados e conseqüentemente na identificação dos tetos de vidros vivenciados pelas mulheres no contexto corporativo. Como principais resultados, essa delimitação específica de pesquisa – gênero em posições hierárquicas de liderança em organizações – ainda é pouco explorada: corresponde a 14 trabalhos, 5,3% da produção total sobre gênero em

---

\* Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Discente do Mestrado em Contabilidade da Unioeste. [evellyndz@gmail.com](mailto:evellyndz@gmail.com)

\*\* Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Docente do Mestrado Profissional em Administração, do Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável e da graduação em Administração da Unioeste. Doutor em Engenharia da Produção. [geysler\\_rogis@yahoo.com.br](mailto:geysler_rogis@yahoo.com.br)

organizações, as quais totalizaram 265 estudos. Adicionalmente, predominam a perspectiva positivista e a pós-estruturalista, e nenhuma utilizou a feminista. Considera-se uma lacuna significativa, tendo em vista a concentração dos poucos trabalhos na área de Administração e o potencial de revelação dos tetos de vidros vivenciados pelas mulheres.

**Palavras-chave:** gênero; organizações; paradigma de pesquisa; liderança

## **ABSTRACT**

The organizational studies deal with the exercise of power with little quantity of female leadership, reflecting the low acting of women in the highest positions in the hierarchy of organizations. The glass ceiling phenomenon describes that there is a subtle, transparent barrier, but strong enough to make it impossible for women to rise to higher levels of the organizational hierarchy. Thus, the present study aimed to identify the research paradigms used in gender studies in leadership positions in organizations, since the perspectives interfere in the type of research and methods utilized and consequently in the identification of glass ceilings experienced by women in organizations. As the main results, this specific delimitation of research – gender in hierarchical positions of leadership in organizations – is still poorly explored. It corresponds to 14 papers, 5.3% of the total of the scientific production on gender in organizations, which is composed by 265 papers. Additionally, the positivist and post-structuralist perspectives predominate, and no research has used the feminist perspective. It is considered a research gap, due to the concentration of the few researches in the business administration area and the potential of revelation of the glasses ceilings experienced by women.

**Keywords:** gender; organizations; research paradigms; leadership.

## **INTRODUÇÃO**

A posição social da mulher reflete uma prática sociocultural de submissão ao homem e uma prerrogativa ao papel de mãe, esposa e dona de casa. Com a industrialização e a consolidação do sistema capitalista, ela passou a questionar essa posição socialmente construída e também a sua identidade. Adicionalmente, alguns fatores

contribuíram para uma efetiva mudança de identidade, entre os quais citam-se o fato de poder controlar e decidir o número de filhos, o direito ao voto, a composição da renda familiar, a possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial, a evolução das relações conjugais, as leis trabalhistas e a busca pela qualificação em termos culturais, técnicos e acadêmicos (KANAN, 2010).

Por conseguinte, a mulher passou a marcar presença nas organizações e conquistou alguns espaços que antes eram territórios ocupados exclusivamente pelos homens (KANAN, 2010). Por outro lado, a inserção feminina no mercado de trabalho não foi o suficiente para equilibrar as relações de igualdade nas empresas; algumas ocupações e cargos ainda são vistos como essencialmente “masculinos”, e as mulheres encontram resistência para ocupar funções de liderança. Portanto, a busca da identidade feminina no âmbito organizacional reflete as práticas sociais sedimentadas ao longo da sociedade.

O conceito *teto de vidro* descreve uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira as afeta como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função do seu gênero (STEIL, 1997). Nesse contexto, as pesquisas organizacionais de gênero em posição de liderança podem identificar os fatores e motivos do teto de vidro vivenciado pelas mulheres para avançar na escala hierárquica do mundo corporativo.

Entretanto, a epistemologia organizacional e a ciência organizacional encontram-se em um processo de consolidação e interdisciplinaridade, resultando múltiplas abordagens de pesquisas (BENEDICTO *et al.*, 2012). Destaca-se que tais abordagens são decisivas para a compressão das dificuldades, barreiras e limitações vivenciadas pelas mulheres no âmbito organizacional; esse contexto pode ser explicado de acordo com a abordagem de pesquisa adotada. Nesse sentido, a pergunta-problema consiste em: quais são os paradigmas de pesquisa utilizados nas teses e dissertações que pesquisaram gênero em posição de liderança nas organizações? O presente estudo tem por objetivo identificar os paradigmas de pesquisa utilizados nas teses e dissertações que pesquisaram gênero em posição de liderança nas organizações.

Para tanto, na próxima seção, apresenta-se uma breve conceituação de gênero e conceituam-se os três paradigmas de pesquisas predominantes sobre gênero e organizações. Na sequência, vêm os aspectos metodológicos, a análise dos dados e por último as considerações finais.

## **1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

É evidente que na sociedade cada um dos “sexos” vivencia de forma própria a relação com o trabalho. Dessa maneira, desloca-se a discussão do plano biológico (sexo) para a esfera do gênero, o qual é constituído por meio das relações sociais, culminando em uma relação de poder entre os sexos. Esse poder é distribuído desigualmente, e as mulheres têm uma posição subalterna na organização social (BAHIA; FERRAZ, 2000).

Nessa perspectiva, Scott (1995) conceitua gênero como um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, caracterizando assim uma forma de relações de poder. As representações sociais são fenômenos psicossociais, e em consequência também estão presentes no ambiente organizacional e são utilizadas como categorias que elucidam a cultura organizacional (CRAMER; PAULA NETO; SILVA, 2002).

Cabe ressaltar que a definição de gênero apresentada reflete um paradigma de pesquisa e uma posição epistemológica adotada para este estudo, a saber, baseia-se na visão crítica-interpretativa. Tal posicionamento é necessário para compreender as diversas linguagens e conceitos utilizados nas pesquisas sobre gênero. A fim de elucidar tais abordagens, aborda-se na sequência o início do movimento feminista.

A condição feminina é objeto de interesse desde a década de 1960, quando movimentos sociais interferiram em valores e comportamentos já instaurados na sociedade. Entretanto, a perspectiva de pesquisa em gênero firmou-se na década de 1980, quando emergiu a presença de mulheres em cargos de gerência e gestão nas empresas (BAHIA; FERRAZ, 2000).

Morgado (2012) afirma que o pano de fundo da história da mulher no mercado trabalho é o movimento feminista. O feminismo refere-se a um movimento social que prioriza a igualdade entre os

sexos e a redefinição do papel da mulher da sociedade. A crítica pauta-se nas formas hierarquizadas de relacionamento social e nas relações de gênero. Em síntese, questionam-se as relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres e seus desdobramentos sociais, políticos, econômicos e jurídicos (MORGADO, 2012).

Tal movimento, responsável pela luta por assegurar direitos e mudanças sociais em prol das mulheres, teve início nos Estados Unidos por volta dos anos de 1960, para reclamar direitos trabalhistas e em cada época reivindica ações específicas. No Brasil, também trouxe alterações nos arranjos sociais, como o direito ao voto, a possibilidade de educação formal, inserção feminina nas esferas política, econômica e social (MORGADO, 2012).

As ciências sociais também sofreram o impacto de tal movimento. A inclusão de gênero no âmbito organizacional reflete um interesse teórico o qual se concentrou em relações sociais e os desdobramentos, em termos de ideologia, dessas questões sociais e culturais nas empresas (BAHIA; FERRAZ, 2000). Esse fato se desdobra nas diferentes perspectivas epistemológicas dos trabalhos sobre gênero nas organizações. Nesse contexto, Harding (1987) aponta três classificações para as pesquisas em gênero: gênero como variável, visão feminista e o feminismo pós-estruturalista.

Para Morgado (2012), as pesquisas de gênero como variável englobam metodologias quantitativas, ainda que também existam estudos qualitativos. Caracterizam-se pela objetividade, neutralidade, racionalidade e procedimentos científicos rigorosos, itens peculiares da visão positivista. Adicionalmente, o interesse é comparar mulheres e homens acerca de desigualdades, discriminações, formas e estruturas sociais que os afetam por meio de validação de teorias e hipóteses. Observa-se que atualmente essa perspectiva é o *mainstream* da pesquisa organizacional.

A perspectiva feminista, por sua vez, compreende uma teorização mais abrangente e densa da situação das mulheres e suas experiências. Dessa forma, entende-se gênero como um princípio organizador da sociedade patriarcal em que as relações sociais são estruturadas por diferenças hierárquicas entre homens e mulheres na sociedade. Em termos metodológicos, são trabalhos qualitativos que utilizam as experiências pessoais de discriminação e opressão

vivenciadas por mulheres. Essa perspectiva confere uma visão mais crítica sobre a prática organizacional e se configura como uma verdade posicionada (MORGADO, 2012).

Finalmente, Morgado (2012), afirma que o feminismo pós-estruturalista realça a arbitrariedade e a vulnerabilidade das construções sociais. Nesse contexto, gênero e suas relações e identidades são compreendidos como fenômenos dinâmicos e indeterminados. Nessa perspectiva, o objetivo é a identificação do que define o masculino e o feminino no contexto específico estudado, sem verdades previamente estabelecidas. Além disso, a linguagem cumpre um papel de criar sentidos e realidades que estão contextualizadas historicamente e localmente (MORGADO, 2012 *apud* ALVESSON; BILLING, 1997).

A fim de esclarecer a diferença entre as três abordagens, apresentam-se na Figura 1 os principais conceitos.

**Figura 1:** Principais diferenças das abordagens de pesquisa em gênero

	<b>Concepção de conhecimento</b>		
<b>Comprometimento</b>	Verdade absoluta, validação de teorias e hipóteses	Verdade posicionada	Evitam-se “verdades”, espaço para a desconstrução
Engajamento Político	Perspectiva feminista		
Comprometimento cético, questionável	VISÃO CRÍTICA-INTERPRETATIVA		Perspectiva feminista pós estruturalista
Comprometimento contido, mais leve	Gênero como variável		

Fonte: MORGADO (2012 *apud* ALVESSON; BILLING, 1997, p. 45).

Por meio da Figura 1, pode-se verificar que a teoria feminista possui um cunho mais ativista e uma verdade posicionada. Logo, na perspectiva pós-estruturalista procura-se uma desconstrução das verdades. Por outro lado, na pesquisa positivista, a verdade é absoluta, resultando apenas o teste de hipóteses e teorias. A intersecção dessas abordagens resulta em uma visão crítica-interpretativa da

pesquisa de gênero nas organizações; essa abordagem transita entre as outras e também não possui uma verdade absoluta.

## 2 METODOLOGIA

A fim de atingir o objetivo proposto, a estratégia de investigação da pesquisa é a pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo, caracterizada por uma revisão sistemática. O método de coleta e análise dos dados é análise do conteúdo. Bardin (2010) afirma que se trata de um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadas (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens

O presente estudo analisou todas as teses e dissertações em que constavam os termos *gênero* e *organizações* no título, resumo ou palavras-chaves. A base utilizada foi a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), e o período pesquisado compreende dez anos (2006 a 2016). Os critérios de categorização e seleção dos trabalhos pautam-se em dois itens: pesquisas no campo organizacional/empresarial e trabalhos sobre gênero em posição hierárquica de liderança.

Inicialmente, a pesquisa com as palavras *gênero* e *organizações* resultou em um total de 265 trabalhos. Após a leitura de todos os resumos e aplicação dos critérios de exclusão e categorização, obtiveram-se 14 teses e dissertações. Posteriormente, para identificar os paradigmas adotados em cada pesquisa, os trabalhos foram analisados por meio do método de análise de conteúdo.

## 3 ANÁLISE DOS DADOS

No Quadro 1 apresentam-se os 14 estudos publicados na base da BDTD em que gênero é pesquisado em posição de liderança em organizações. Adicionalmente é identificado o resultado da análise de conteúdo sobre os paradigmas dessas pesquisas.

**Quadro 1:** *Paradigma das pesquisas*

Nº	Autor(a)	Título	Positivista	Feminista	Pós-modernismo ou pós-estruturalismo
1	Ana Paula Dente Vitelli Morgado	A Mulher Invisível: sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária			X
2	Nereida Salette Paulo da Silveira	Mulheres Gerentes: construindo as identidades de gênero no trabalho			X
3	Lucas Loureiro de Barros Lima	A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança	X		X
4	Paloma Pereira de Almeida	“Essa empresa não é lugar de mulher parideira”: considerações feministas sobre as relações de gênero nas organizações			X
5	Adriana Silva Medeiros	Liderança feminina nas organizações: discursos sobre a trajetória de vida e de carreira de executivas			X
6	Jean Carlo Silva dos Santos	Masculinidades, feminilidades e androginia: uma análise interpretativa sobre a construção social de gêneros e suas implicações para o exercício da liderança no Poder Judiciário de Rondônia			X
7	Rosângela Vianna Alves da Silva	Trajetórias profissionais de executivas aos postos de alto escalão: fatores-chave, barreiras, inibidores de ascensão e estratégias de enfrentamento			X

Nº	Autor(a)	Título	Positivista	Feminista	Pós-modernismo ou pós-estruturalismo
8	Leonardo Tonon	“Barba, cabelo e bigode”: culturas organizacionais e identidades em duas barbearias do centro de Porto Alegre			X
9	Alexandre Santille	Efeitos de nível hierárquico e gênero no uso de táticas de influência interpessoal nas organizações	X		
10	Ronny Martins Baptista	Mulheres e a cultura no ambiente de trabalho: pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres no mercado segurador brasileiro	X		
11	Flávia Danielle Santos Oliveira	Liderança e Gênero: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas	X		
12	Derly Jardim do Amaral	Teoria entre líder liderado (LMX): Uma teoria diádica de liderança para a identificação dos aspectos que compõem a interação líder-liderado	X		
13	Lilian Cidreira da Costa	Tomada de decisão por gênero: um olhar sobre homens e mulheres em posição de alta gestão	X		
14	Alessandra Catran Lewit	A agenda de altos executivos brasileiros	X		
TOTAL			7	0	8

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio do Quadro 1 é possível verificar que seis pesquisas sobre gênero em posição de liderança em organizações pautam-se no paradigma positivista; sete pesquisas se baseiam nos paradigmas do pós-modernismo ou pós-estruturalismo; e ainda uma contempla dois paradigmas, o positivista (no levantamento dos dados) e o pós-modernismo ou pós-estruturalismo (na utilização de teorias de base).

As pesquisas de Lucas Loureiro de Barros Lima (2011) e Jean Carlo Silva dos Santos (2013), intituladas respectivamente “A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança” e “Masculinidades, feminilidades e androginia: uma análise interpretativa sobre a construção social de gêneros e suas implicações para o exercício da liderança no poder judiciário de Rondônia”, necessitam de esclarecimentos quanto à abordagem utilizada pelos autores.

Mesmo as teorias com características do paradigma pós-modernismo ou pós-estruturalismo, devido principalmente ao contexto social abordado, realizam uma diferenciação de características de homens e mulheres, com o uso dos termos *masculinização*, *masculinidades* e *feminilidades*. Tais termos indicam o uso de teorias do feminismo psicanalítico das teorias organizacionais, pois consideram as consequências do desenvolvimento psicosexual feminino diferenciado em seus papéis na organização e na gerência (MORGADO, 2012).

Destaca-se que nenhuma pesquisa está baseada no paradigma feminista, a qual possui uma característica de ativismo. No Quadro 2, apresentam-se os programas de Pós-Graduação das referidas pesquisas:

**Quadro 2:** *Programas de Pós-Graduação das pesquisas*

<b>Pesquisa Nº</b>	<b>Programa de Pós-Graduação</b>	<b>Ano</b>	<b>Tese/disserertação</b>	<b>Orientador</b>
1	Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Presbiteriana Mackenzie	2007	Tese	Arilda Schimidt Godoy
2	Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo	2007	Tese	Emma Otta

<b>Pesquisa Nº</b>	<b>Programa de Pós-Graduação</b>	<b>Ano</b>	<b>Tese/dissertação</b>	<b>Orientador</b>
3	Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul	2008	Dissertação	Neusa Rolita Cavedon
4	Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie	2010	Tese	Darcy Mitiko Mori Hanashiro
5	Mestrado Acadêmico em Gestão Empresarial – Fundação Getúlio Vargas	2011	Dissertação	Filipe Sobral
6	Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.	2012	Tese	Maria José Tonelli
7	Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Pernambuco	2012	Dissertação	Karla Galvão Adrião
8	Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Getúlio Vargas	2012	Tese	Hermano Roberto Thiry Cherques
9	Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul	2013	Tese	Eliane Di Diego Antunes
10	Mestrado Acadêmico em Gestão Empresarial – Fundação Getúlio Vargas	2013	Dissertação	Filipe Sobral
11	Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Getúlio Vargas	2014	Dissertação	Mario Couto Soares Pinto
12	Mestrado Profissional em Gestão de Negócios – Unisinos	2014	Dissertação	Patricia Martins Fagundes Cabral
13	Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Presbiteriana Mackenzie	2015	Dissertação	Darcy Mitiko Mori Hanashiro
14	Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco	2015	Dissertação	Bruno Campello de Souza

Fonte: Dados da pesquisa.

É possível observar que o programa de Pós-Graduação que mais pesquisou sobre gênero na posição de liderança em organizações foi o da Fundação Getúlio Vargas (cinco trabalhos), entretanto, somente dois possuem o mesmo orientador – o professor Dr. Filipe Sobral. Em segundo lugar, está a Universidade Presbiteriana Mackenzie, que possui três pesquisas sobre a temática. Em seguida, observam-se a Universidade Federal do Pernambuco e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com duas pesquisas cada uma (entretanto, com orientadores diferentes).

Mediante tais resultados, observa-se que 12 pesquisas – das 14 – estão concentradas em quatro instituições de ensino (Fundação Getúlio Vargas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, Universidade Federal do Pernambuco e Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Porém, não é possível afirmar que são referência na pesquisa sobre gênero no contexto organizacional.

Ainda, os estudos concentram-se em três áreas de conhecimento: a de Administração (nove pesquisas), a de Gestão Empresarial (três pesquisas) e a de Psicologia (duas pesquisas). Percebe-se também que eles tiveram início apenas em 2007, com dois trabalhos; em 2008 houve a publicação de apenas um; em 2009 não houve publicações; em 2010 e 2011, houve somente uma publicação em cada ano; em 2012, houve três pesquisas; em 2013 foram publicados dois trabalhos; e finalmente em 2014 e 2015, apenas duas pesquisas (uma em cada ano).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste estudo foi verificar os paradigmas teóricos das pesquisas sobre gênero em posição de liderança nas organizações. Para tanto, utilizou-se de uma pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo.

Os resultados indicam que a delimitação específica de pesquisa – gênero em posições hierárquicas de liderança em organizações – ainda é pouco explorada: corresponde a 5,3% da produção total sobre gênero em organizações e a 14 pesquisas em que predominam a perspectiva positivista e a pós-estruturalista. Nenhum trabalho utilizou a perspectiva feminista.

Adicionalmente, a Fundação Getúlio Vargas concentra 36% da produção total, porém não é possível afirmar que existe uma tradição na pesquisa sobre o tema nessa instituição. Outro ponto que cabe observação é que 86% dos estudos estão concentrados em quatro instituições de ensino e em três áreas de conhecimento (a de Administração representa 65% das pesquisas, seguida pela de Gestão Empresarial, com 21%, e a de Psicologia, com 14%).

Como a ciência organizacional, na visão de Benedicto *et al.* (2012), encontra-se em um processo de consolidação e interdisciplinaridade, resultando múltiplas abordagens de pesquisas, destaca-se uma lacuna de pesquisa para as demais ciências sociais, tendo em vista a concentração dos estudos na área de Administração. Desse modo, essa lacuna também é reforçada pelo recente período de produção do tema: as pesquisas tiveram início em 2007, e em 2015 apenas duas foram produzidas.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, P. P. **“Essa empresa não é lugar de mulher parideira”**: Considerações feministas sobre as relações de gênero nas organizações. 99 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Pernambuco, Recife, 2012.
- AMARAL, D. J. **Teoria entre líder liderado (LMX)**: Uma teoria diádica de liderança para a identificação dos aspectos que compõem a interação líder-liderado. 265 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.
- BAHIA, M. C. A.; FERRAZ, M. A. V. Entre a Exceção e a Regra: A construção do feminino na polícia civil baiana. **O&S**, v. 7, n. 18, 2000.
- BAPTISTA, R. M. **Mulheres e a cultura no ambiente de trabalho**: pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres no mercado segurador brasileiro. 102 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2015.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições, 2010. V. 70.
- BARROS LIMA, L. L. **A masculinização da mulher líder no brasil**: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança. 62 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Gestão Empresarial) – Escola de Administração Pública e de Empresa da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2011.
- BENEDICTO, S. C. *et al.* As contribuições da filosofia da ciência e da epistemologia inter-regional ao campo da administração e estudos organizacionais. **Revista de Administração da Unimep**, Piracicaba, v. 10, n. 1, p. 29-54, 2012.
- COSTA, L. C. **Tomada de decisão por gênero**: um olhar sobre homens e mulheres em posição de alta gestão. 94 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2014.

CRAMER, L.; PAULA NETO, A.; SILVA, A. L. A inserção do feminino no universo masculino: Representações da educação superior. *O&S*, v. 9, n. 24, 2002.

HARDING, S. *Feminism & Methodology: Social Science Issues*. Indianapolis: Indiana University Press, 1987.

KANAN, L. A. O poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *O&S*, v. 17, n. 53, p. 243-257, 2010.

LEWIT, A. C. **A agenda de altos executivos brasileiros**. 72 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013.

MEDEIROS, A. S. **Liderança Feminina nas organizações**: Discursos sobre a trajetória de vida e de carreira de executivas. 96 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Negócios) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2014.

MORGADO, A. P. D. V. **A Mulher Invisível**: Sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária. 298 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2012.

OLIVEIRA, F. D. S. **Liderança e Gênero**: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas. 142 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

SANTILLE, A. **Efeitos de nível hierárquico e gênero no uso de táticas de influência interpessoal nas organizações**. 261 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

SANTOS, J. C. S. dos. **Masculinidades, feminilidades e androginia**: uma análise interpretativa sobre a construção social de gêneros e suas implicações para o exercício da liderança no Poder Judiciário de Rondônia. 262 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, v. 20, 71-99, 1995.

SILVA, R. V. A. **Trajетórias profissionais de executivas aos postos de alto escalão**: fatores-chave, barreiras, inibidores de ascensão e estratégias de enfrentamento. 232 f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.

SILVEIRA, N. S. P. **Mulheres Gerentes**: Construindo as identidades de gênero no trabalho. 179 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TONON, L. **“Barba, cabelo e bigode”**: Culturas organizacionais e identidades em duas barbearias do centro de Porto Alegre. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

Recebido em: 5-2-2017

Aprovado em: 26-04-2017

Avaliado pelo sistema double blind review.

Editor: Coordenação do PPGA/UMESP

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>