



AGORA É QUE SÃO ELAS: TRAJETÓRIAS DE MULHERES CAPIXABAS NA LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

Natália Cassiano Ribeiro - ncribeiro@hotmail.com.br
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

RESUMO

A desigualdade estrutural de gênero entre mulheres e homens fica evidente a cada posição mais alta na hierarquia organizacional. As temáticas da diversidade e inclusão, que compreendem amplamente este fenômeno, têm estado no enfoque das organizações e estudos de gênero. A presente pesquisa tem como objetivo analisar a trajetória profissional e pessoal de mulheres líderes capixabas tomando como contexto as desigualdades de gênero no espaço organizacional por meio da realização de entrevistas semiestruturadas e metodologia de abordagem qualitativa. Como técnica de análise de dados, foi utilizada a análise de conteúdo categorial temática dividida em seis categorias, sendo elas: o perfil das entrevistadas; as trajetórias e vivências de mulheres em posição de liderança no contexto organizacional capixaba na empresa X; as percepções das entrevistadas sobre suas trajetórias pessoais a partir da categoria gênero; as percepções das entrevistadas sobre suas trajetórias pessoais sob o olhar da maternagem; os impactos de gênero nas performances de lideranças femininas na empresa X e; proposições de ações que as organizações poderiam desenvolver para reduzir a desigualdade de gênero no ambiente empresarial. As entrevistadas demonstraram ter acesso ao debate crítico sobre desigualdade de gênero, e perceberem os impactos dessa desigualdade em suas vivências e trajetórias pessoais e profissionais.

Palavras-Chave: Gênero, Mulheres, Liderança Feminina, Vivências, Organizações Capixabas.

Ao voltar o olhar para o contexto das organizações, nota-se historicamente a tardia inserção das mulheres no mercado de trabalho. No contexto ocidental, as mulheres brancas foram inseridas como uma opção mais barata à mão de obra das fábricas durante a Primeira e Segunda Guerras Mundiais. O mercado de trabalho da época as aceitava sob salários irrisórios e menores do que o dos homens para trabalhar nas mesmas funções e intensidade. Para as mulheres negras e de povos originários, como as indígenas, contudo, essa “inserção” ocorreu antes, de maneira forçada e em piores condições como a escravidão, em diferentes períodos ao redor do mundo. Condições degradantes também ocorreram com as mulheres imigrantes no contexto brasileiro, inclusive capixaba. Esta situação acabou por agravar ainda mais o distanciamento dessas mulheres das posições destinadas aos homens nestes espaços.

A desigualdade estrutural de gênero entre mulheres e homens fica evidente a cada posição mais alta na hierarquia organizacional. As temáticas da diversidade e inclusão, que compreendem amplamente este fenômeno, têm estado no enfoque das organizações e estudos

de gênero. A crescente presença feminina no mercado de trabalho é importante e não deve ser menosprezada. No entanto, é fato que a mulher já tem acesso a estes espaços, mesmo em contextos em que se observa uma desigualdade de gênero estruturante. Dessa forma, a indagação maior que rege este estudo (e a qual deve-se ater a atenção) é a desigualdade de inserção das mulheres nos cargos decisórios e de liderança.

A importância de se discutir a desigualdade de gênero no contexto do trabalho se justifica pela discrepância - ainda presente no século XXI - entre os trabalhos, oportunidades, posições e salários masculinos e femininos. Mesmo sendo maioria absoluta da população (51,8% nos dados do IBGE de 2019), custa-se a identificação da proporcionalidade da presença feminina no mercado de trabalho, principalmente quando nas posições de liderança. Esse cenário de desigualdade estrutural faz com que as mulheres sejam minoria nos cargos de liderança. O IBGE (2019) aponta que a mulher capixaba ocupa apenas 37,5% dos cargos gerenciais no estado. Partindo desse pressuposto, aumenta-se a importância de estudos no campo da gestão que sejam desenvolvidos a partir da narrativa das próprias mulheres que ocupam essas posições.

Ainda, é importante ressaltar que o estado do Espírito Santo se destaca num dos efeitos estruturais das desigualdades, que são seus altos índices de violências de gênero, o que pode refletir nas dinâmicas das organizações a partir de seus colaboradores. No estado, de acordo com os dados do Observatório da Segurança Pública da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa Social (SESP, 2020, 2021), apenas até julho deste ano de 2021, vinte e uma mulheres foram mortas por feminicídio confirmado (ou seja, em razão da condição do sexo feminino), contra dezesseis mortes no mesmo período de 2020. O Relatório de Pesquisa “Política de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres no estado do Espírito Santo” publicado em 2019 pelo Instituto Jones dos Santos Neves demonstrou que o problema da alta violência contra a mulher no estado do Espírito Santo é bastante sério, e que se arrasta há alguns anos. Nesse contexto, discutir especificidades das desigualdades de gênero no estado se torna relevante, ainda que, neste contexto, estejamos discutindo especificamente um cenário organizacional e de trabalho.

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a trajetória profissional e pessoal de mulheres líderes capixabas tomando como contexto as desigualdades de gênero no espaço organizacional e objetivos específicos por meio da realização de entrevistas semiestruturadas e metodologia de abordagem qualitativa, com o objetivo de identificar as trajetórias e vivências de cinco gestoras da empresa X em posição de liderança, descrever as percepções das cinco gestoras mencionadas em relação aos impactos de gênero nas trajetórias e performances vivenciadas e observadas por elas e diagnosticar, a partir da narrativa dessas mulheres, proposições de ações que as organizações podem desenvolver para reduzir a desigualdade de gênero no contexto do trabalho.

Como técnica de análise de dados, foi utilizada a análise de conteúdo categorial temática dividida em seis categorias, sendo elas: o perfil das entrevistadas; as trajetórias e vivências de mulheres em posição de liderança no contexto organizacional capixaba na empresa X; as percepções das entrevistadas sobre suas trajetórias pessoais a partir da categoria gênero; as percepções das entrevistadas sobre suas trajetórias pessoais sob o olhar da maternagem; os impactos de gênero nas performances de lideranças femininas na empresa X e; proposições de ações que as organizações poderiam desenvolver para reduzir a desigualdade de gênero no ambiente empresarial.

As entrevistadas demonstraram ter acesso ao debate crítico sobre desigualdade de gênero e perceberem os impactos dessa desigualdade em suas vivências e trajetórias pessoais e profissionais. Os resultados obtidos quanto à identificação das trajetórias e vivências de cinco gestoras da empresa X em posição de liderança puderam indicar que há uma similaridade no perfil de mulheres que acessam esses espaços na organização, com variáveis relacionadas à formação, desenho de carreiras ou mesmo ao tempo de experiência da profissional.

Os resultados encontrados na descrição das percepções das cinco gestoras mencionadas em relação aos impactos de gênero nas trajetórias e performances vivenciadas e observadas por elas evidenciaram que essas mulheres reconhecem a estrutura da desigualdade de gênero e apoiam a implementação de políticas que visam mitigá-las, porém, em sua maioria, negam que esta tenha afetado diretamente suas trajetórias apesar de relatarem, em suas vivências, situações que podem indicar os impactos que esta estrutura desigual tem na vida das mulheres em seu ambiente de trabalho.

Quanto ao diagnóstico de proposições de ações que poderiam ser desenvolvidas para reduzir a desigualdade resultou-se em apenas cinco ações que podem ser ditas como concretas: a) promover o acesso justo, facilitando-o a qualquer cargo e gerando clareza de possíveis movimentações de carreira dentro da organização; b) gerar atratividade para mulheres em áreas que são rotuladas como de perfil masculino; c) criar nova incumbência para chefias; d) introduzir na rotina de feedbacks, a sinalização de vieses inconscientes percebidos no cotidiano e e) ofertar mentoria para as lideranças mulheres.

Como reflexões adicionais, pode-se destacar uma observação que surgiu durante as falas das quatro primeiras entrevistadas: elas tanto trazem os efeitos da desigualdade estrutural de gênero em seus discursos, reproduzindo-os, como também acessam o debate crítico sobre o tema, com pensamentos mais progressistas. Elas reconhecem as desigualdades existentes e apoiam as políticas que visam mitigá-las, porém, flertam com o conceito meritocrático e são muito reacionárias frente ao discurso vitimista. Ao mesmo tempo em que esta visão parece motivada e positiva, também pode ser entendida como negativa porque acaba colocando a figura da mulher nesse lugar de quem está se vitimando. Essa dualidade presente nos discursos das quatro primeiras entrevistadas coloca em evidência os vieses inconscientes estabelecidos pela estrutura desigual de gênero, evidenciando também um conflito interno muito forte nessas mulheres. Essas características não se resumem somente às mulheres participantes do estudo, mas reforça a visão de toda uma geração, uma estrutura a qual elas fazem parte.

Ficou evidenciado durante a pesquisa a necessidade de levar esse debate a muitos mais lugares, com muitos mais depoimentos de mulheres que já acessaram essas reflexões em suas vidas, para que se possa cada vez mais libertar as mulheres da penumbra que lhes tapa a vista, e que possam entender que os lugares que elas ocupam são também atos políticos, inspiradores e de resistência. Bem como perceberam que elas ocupam esses espaços porque são extremamente competentes no que fazem, mas que ações afirmativas que as permitam ocupar esses espaços jamais lhes causa demérito. As potenciais contribuições deste estudo se alicerçam no aprofundamento da problemática de gênero, visto que se debruçou sobre a mesma escancarando sua existência, ainda que muitas pessoas “fechem os olhos” para tal. Contribui, visto que esta temática ainda não é explorada em totalidade, no sentido de que se acrescenta aos estudos científicos a percepção das próprias mulheres que ocupam cargos tidos como

importantes de dentro das organizações e entende sob seu olhar a questão de gênero aplicada à área de gestão.

REFERÊNCIAS

A GAZETA. **Recall de Marcas 2021: confira as vencedoras no segmento "grandes empresas"**. A Gazeta, Espírito Santo, 2021. Disponível em:

<www.agazeta.com.br/recall/recall-de-marcas-2021-confira-as-vencedorasnosegmentograndes-empresas-0621>. Acesso em: 11 set. 2021.

ADICHIE, C. N. **Sejamos todos feministas**. Companhia das Letras, São Paulo, 2015, p. 63.

ARAÚJO, I. M. S.; HEBER, F.; BATISTA, K. **Mulheres no Comando: Características e Singularidades da Gestão Executiva Feminina**. Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 73-98, 2020. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/56262/mulheres-nocomandocaracteristicas-e-singularidades-da-gestao-executiva-feminina/i/pt-br>>. Acesso em: 13 mar. 2021.

ARRUDA, Â. M. F.; CHRISÓSTOMO, E.; RIOS, S. S. **A Importância da Liderança nas Organizações**. Revista Razão Contábil & Finanças, V. 1, N.1 (2010). Disponível em: <<http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/view/4>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BARBOSA, A. L. N. H.; COSTA, J. S. M. **Oferta De Creche e Participação Das Mulheres No Mercado De Trabalho No Brasil**. Mercado de trabalho, Brasília, v. 62, p. 23-35, abr. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt_62_oferta.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edições 70, São Paulo, 2016, 229 p.

BATISTA, L. S.; MATTOS, L. **Sem atalhos: transformando o discurso em ações efetivas para promover a liderança feminina**. LinkedIn e Bain & Company, Inc. 2019. Disponível em:

<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/ptbr/talentsolutionslodestone/body/pdf/Gender_Parity_2019.pdf>. Acesso em: 25 set. 2021.

BENEVIDES, V. L. A. **Os estilos de Liderança e as principais táticas de influência utilizadas pelos líderes brasileiros**. Fundação Getúlio Vargas - FGV e Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - EBAPE. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8000>>. Acesso em: 25 mai. 2021

BERGAMINI, C. W. **Liderança: a administração do sentido**. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 34, n. 3, p. 102-114, 1994. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/V6HxfSxghqbGdKPvVRDqqWC/?lang=pt&format=pdf>>.

Acesso em: 25 mai. 2021

BONI, V.; QUARESMA, S. J. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais**. Tese – Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan./jul. 2005. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>>. Acesso em: 14 set. 2021.

CABRAL, P. S. **Qual o conceito de gênero na perspectiva docente?**. Trabalho de Conclusão (Especialização em Gênero e Diversidade na Escola) – Universidade Federal do Paraná, Setor Litoral/UFPR, Santa Catarina, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1884/51873>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CASTILHO, E. W. V. D.; OMOTO, J. A.; SILVA, M. V. E; LEIVAS, P. G. C. **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro / organização. Escola Superior Do Ministério Público Da União**, ESMPU, Brasília, 408 p., 2019. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Perspectivas%2Bde%2BGenero.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2021.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. **Mulheres em Cargos de Liderança e os seus Desafios no Mercado de Trabalho**. Revista de Ciências da Administração, Santa Catarina, v. 22 n. 57 (2020). ISSN 1516-3865, 2021. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

DICIONÁRIO PRIBERAM. **AGORA É QUE SÃO ELAS**. in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa. 2008 – 2021. Disponível em:

<<https://dicionario.priberam.org/Agora%20C%20A%20que%20v%C3%A3o%20ser%20elas>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

EZZEDEEN, S. R.; RITCHEY, K. G. **Career advancement and family balance strategies of executive women**. Eastern Academy of Management Conference, Washington, DC, 2008.

Disponível em:

<<https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/6295/HRM0013.pdf;jsessionid=EA9D3165E30521B7C0D3CA44BD124E03?sequence=1>>. Acesso em: 21 set. 2021.

FALKEMBACH, E. M. F. **Diário de Campo: um instrumento de reflexão**. Revista Contexto e Educação. Universidade de Ijuí. ano 2. n° 7, jul. /set. 1987.p. 19-24., disponível em:

<<http://www.unirio.br/cchs/ess/Members/silvana.marinho/disciplina-instrumentosetecnicasde-intervencao/unid-2-instrumentos-de-conhecimento-intervencao-eregistro/texto7falkembach-elza-maria-fonseca-diario-de-campo-um-instrumento-de-reflexao-in-contextoeducacao-no-7-juj-inijui-1987/view>>. Acesso em: 17 set 2021.

FERREIRINHA, I. M. N.; RAITZ, T. R. **As relações de poder em Michel Foucault: reflexões teóricas**. Revista de Administração Pública, RAP, Rio de Janeiro, v. 44, n. 2, p. 367-83, mar./abr. 2010. ISSN 0034-7612. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rap/a/r3mTrDmrWdBYKZC8CnwDDtq/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em: 29 mai. 2021.

FIEDLER, F. **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1967, p. 3.

GAVA, A. M.; VIEIRA, K. M. **Risco e Gênero: Medindo a Tolerância ao Risco e as Diferenças Entre os Gêneros**. Revista de Ciências da Administração, Santa Catarina, v. 10, n. 20, p. 116-140, jan./abr. 2008. ISSN 1516-3865. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8069.2008v10n20p114>>. Acesso em: 21 set. 2021.

GIBBS, G.; FLICK, U. **Análise de Dados Qualitativos**. tradução Roberto Cataldo Costa; consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Amostra Trabalho: Espírito Santo**. 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/pesquisa/23/22957?detalhes=true>>. Acesso em: 25 set 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conheça o Brasil - População: QUANTIDADE DE HOMENS E MULHERES**. IBGE Educa, 2019. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-emulheres.html>>. Acesso em: 21 set. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>>. Acesso em: 21 set 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª edição. 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 21 set 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil: Espírito Santo**. 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/pesquisa/10073/91256?ano=2019>>. Acesso em: 25 set 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, v. 1, p. 1-96, mai. 2016. Disponível em: <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>. Acesso em: 21 set. 2021.

INSTITUTO JONES DOS SANTOS NEVES. **Política de enfrentamento à violência contra as mulheres no Estado do Espírito Santo**. Análise dos Programas Homem que é Homem e Patrulha Maria da Penha. Instituto Jones Santos Neves, Vitória, ES, 2019. 69 p.; il. (Relatório). Disponível em: <<http://www.ijsn.es.gov.br/component/attachments/download/6737>>. Acesso em: 26 set. 2021.

KNICKERBOCKER, I. **Liderança: uma conceituação e algumas implicações**. RAE-Revista de Administração de Empresas, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 137–161, 1961. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/GLjGQqxyWqTYSgrxFRKr3yw/?lang=pt#>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

KOUZES, J. M.; POSNER, B. Z. **O Desafio da Liderança**. 7ª ed., Rio de Janeiro: Campus, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **Liderança, poder e comportamento organizacional**. In: As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 259-270.

MAGALHÃES, C.; SOARES, N. M. **Estilos de liderança e sua importância no ambiente organizacional**. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 618-628, 2019. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/578>. Acesso em: 25 mai. 2021.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: <<https://docero.com.br/doc/n0nn8nx>>. Acesso em: 13 set. 2021.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: <http://ftp.demec.ufpr.br/disciplinas/EngMec_NOTURNO/TM038/2013-1/Livro_-_Introdu%E7%E3o_%E0%A0_Administra%E7%E3o_-_Antonio_Cesar_Amaru_Maximiano_-_5%B0Ed.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2021.

MORGADO, A. P. D. V.; TONELLI, M. J. **O Desaparecimento Simbólico da Mulher: Questionando o Conceito de Diversidade a partir de Pesquisa com Gestoras Intermediárias**. XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, EnANPAD 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/68/2013_EnANPAD_EOR948.pdf>. Acesso em: 14 set. 2021.

NADER, M. B. **Inserção feminina no mercado de trabalho capixaba: mudanças nos paradigmas da relação mulher e casamento**. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Minas Gerais, p. 1-24, set. 2004. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1314/1278>>. Acesso em: 25 set. 2021.

NOGUEIRA, C. **As Mulheres na liderança. Números, ambiguidades e dificuldades**. Guião de Educação. Género e Cidadania, 3 Ciclo, Lisboa, CIG, p. 103-114, 2009. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/64403/2/87215.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2021.

PARREIRAS, M. L. D.; DE REZENDE, F. V. **A Percepção dos Profissionais de Recursos Humanos: Os Desafios e as Oportunidades da Inserção e Inclusão das Diversidades no Ambiente de Trabalho**. XLIV Encontro da ANPAD, Maringá: Associação Nacional de PósGraduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD 2020. ISSN 2177-2576 (online).

RAUCH, C.F., & BEHLING, O. **Functionalism: Basis for alternate approach to the study of leadership**. New York: Pergamon Press, 1984 p.45-62.

SANTOS, F. F.; LUZ, M. d. S. **A transformação de cientistas e engenheiros em gerentes**. XI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba, 2007. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2007/>. Acesso em: 21 set. 2021.

SANTOS, N. D. B.; DIÓGENES, C. **Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança**. Faculdade Araguaia, Goiás, 2019. Disponível em: <<https://core.ac.uk/reader/270266880>>. Acesso em: 14 set. 2021.

SCOTT, J. **“Gender: A Useful Category of Historical Analysis”**. **Gender and the Politics of History**. New York: Columbia University Press. 1989. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila, gentilmente autorizada por Joan W. Scott. Revisão do português: Marcela Heráclio Bezerra; p. 9-39, 1995. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/cadernosdehistoriaufpe/article/download/109975/21914>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

SCOTT, J. **Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez.1995. ISSN 2175-6236 (online) 2017. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em: 29 set. 2021.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA E DEFESA SOCIAL. **Homicídios de Mulheres**. Governo do Espírito Santo, Observatório da Segurança Pública. Espírito Santo, 2020. Disponível em: <https://sesp.es.gov.br/Media/Sesp/Mapa%20de%20homic%C3%ADdios/PDF_Mulheres_De%20zembro%202020.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA E DEFESA SOCIAL. **Homicídios de Mulheres**. Governo do Espírito Santo, Observatório da Segurança Pública. Espírito Santo, 2021. Disponível em: <https://sesp.es.gov.br/Media/Sesp/Mapa%20de%20homic%C3%ADdios/Homic%C3%ADdios%20de%20Mulheres_Julho.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. RAUSP Management Journal, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-eposicaoohierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro/i/pt-br>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

STOGDILL, R. M. **Handbook of leadership**. New York: Free Press, 1974.

TEIXEIRA, J. C.; PERDIGÃO, D. A.; CARRIERI, A. d. P. **O Discurso Gerencialista e a Construção de Ideais Estéticos Femininos e Masculinos**. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, v. 3, n. 7, p. 385-435, ago. 2016. ISSN:

23586311. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/2679>>. Acesso em: 14 set. 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências sociais: a pesquisa qualitativa em Educação**. Editora Atlas, São Paulo, 1928. Disponível em: <https://www.hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/Trivinos-IntroducaoPesquisaem_CienciasSociais.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

VERSIANI, F. R.; NETO, A. C.; TANURE, B. **A Percepção de Executivos e Executivas Sobre Estilos de Liderança**. Reuna, Belo Horizonte, v. 19, n. 4, p. 107-130, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/36540/a-percepcao-de-executivoseexecutivassobre-estilos-de-lideranca->>. Acesso em: 18 set. 2021.

VIOTTI, M. L. R. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. Pequim, 1995. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em 25 set. 2021.