

Administração e Contabilidade: Amálgama para o Sucesso



 Editora
Atena

Ano 2018

Atena Editora

**Administração e Contabilidade:
Amálgama para o Sucesso**

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Edição de Arte e Capa: Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

A238 Administração e contabilidade: amálgama para o sucesso [recurso eletrônico] / Organização Atena Editora. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018.
7.556 kbytes

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-85107-02-4

DOI 10.22533/at.ed.844182304

1. Administração. 2. Contabilidade. I. Título.

CDD 657

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo do livro e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

E-mail: contato@atenaeditora.com.br

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL NO COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO	
<i>Carlos Augusto da Silva Neto</i>	
<i>Flavia Gregório Lindgren</i>	
<i>Andréa Paula Osório Duque</i>	
<i>Guilherme Portugal</i>	
CAPÍTULO 2	18
A PARTICIPAÇÃO DO CONTADOR EM PROCESSO DE FALÊNCIAS E DE RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS NA VISÃO DOS MAGISTRADOS: ADMINISTRAÇÃO JUDICIAL E PERÍCIA CONTÁBIL	
<i>Wagner Ferreira da Silva</i>	
<i>Idalberto José das Neves Júnior</i>	
CAPÍTULO 3	38
A RELAÇÃO MATRIZ-SUBSIDIÁRIAS E A TEORIA DAS MULTINACIONAIS: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO	
<i>Paula Porto de Pontes Valentim</i>	
<i>Vinícius Mothé Maia</i>	
<i>Fábio de Oliveira Paula</i>	
CAPÍTULO 4	58
A TRANSPARÊNCIA DOS PORTAIS ELETRÔNICOS OFICIAIS DAS CAPITAIS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE PARA O ANO DE 2016	
<i>Jailza Mendes Da Costa</i>	
<i>Kliver Lamarthine Alves Confessor</i>	
<i>Fernando José Vieira Torres</i>	
<i>Audrey Regina Leite Esperidião Torres</i>	
<i>Joséte Florencio Dos Santos</i>	
CAPÍTULO 5	79
AFOLS – ADULTS FANS OF LEGO: INVESTIGANDO AS RAZÕES PARA O CONSUMO DE LEGO EM IDADE ADULTA	
<i>Thiago Mello Affonso de Andrade</i>	
<i>Renata Céli Moreira da Silva Paula</i>	
CAPÍTULO 6	97
ANÁLISE ECONÔMICO-FINANCEIRA DAS EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE SHOPPING CENTERS: UM ESTUDO DE CASO DA ALIANSCCE SHOPPING CENTERS S/A EM RELAÇÃO À BRMALLS PARTICIPAÇÕES S/A NOS ANOS 2013 A 2015	
<i>Alexia Mafalda Ramos Martins</i>	
<i>Mivaldo Cavalcante Gomes de Almeida Neto</i>	
<i>Alexandra da Silva Vieira</i>	
<i>Márcia Maria Silva de Lima</i>	
CAPÍTULO 7	118
APLICAÇÃO DO PROCESSO DE RACIOCÍNIO DA TEORIA DAS RESTRIÇÕES NA ÁREA DA PESQUISA CIENTÍFICA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO: UM ESTUDO DE CASO	
<i>Jonathas Coelho Queiroz da Silva</i>	
CAPÍTULO 8	140
“EU VIM PARA SERVIR” (MC 10,45): UM ESTUDO SOBRE LIDERANÇA SERVIDORA EM UMA “NOVA COMUNIDADE”	
<i>Cleysson Ricardo Jordão Braga Dias</i>	
<i>Luiz Sebastião dos Santos Júnior</i>	
<i>Marcela Rebecca Pereira</i>	

CAPÍTULO 9 154

GOVERNANÇA PÚBLICA: ESTUDO DA TRANSPARÊNCIA DE UMA PREFEITURA À LUZ DAS EXPECTATIVAS DOS SEUS PÚBLICOS DE INTERESSE

Larissa Brutes
Deigla Kreuzberg
Rosane Maria Seibert
Neusa Maria da Costa Gonçalves Salla
Berenice Beatriz Rossner Wbatuba

CAPÍTULO 10 173

IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Ana Cristina de Oliveira Lott

CAPÍTULO 11 185

ÍNDICE DE DISCLOSURE DOS ESTADOS BRASILEIROS E DO DISTRITO FEDERAL COM BASE NAS NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE APLICADAS AO SETOR PÚBLICO: UMA ANÁLISE DA SIMILARIDADE DOS ENTES PÚBLICOS

Mariana Camilla Coelho Silva Castro
Jacqueline Veneroso Alves da Cunha
Jorge Eduardo Scarpin
José Roberto de Souza Francisco

CAPÍTULO 12 202

MARKETING BOCA A BOCA EM MÍDIAS SOCIAIS: EFEITO DAS INTERAÇÕES OCORRIDAS NO FACEBOOK SOBRE O DESEMPENHO DAS RECEITAS DE VENDAS DAS EMPRESAS DE CAPITAL ABERTO

Ilka Gislayne de Melo Souza
César Augusto Tibúrcio Silva

CAPÍTULO 13 222

MECHANISMS OF CORPORATE GOVERNANCE AND PERFORMANCE: ANALYSIS OF PUBLIC COMPANIES LISTED IN BM&FBOVESPA

Josimar Pires da Silva
Mariana Pereira Bonfim
Rafael Martins Noriller
Carlos Vicente Berner

CAPÍTULO 14 237

MÉTODOS E TÉCNICAS QUANTITATIVAS EM CONTABILIDADE E FINANÇAS: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO SOFTWARE R

Sabrina Amélia de Lima e Silva
Naiara Leite dos Santos Sant' Ana
João Paulo Calemba Batista Menezes
Jéssica Santos de Paula
Caio Peixoto Chain

CAPÍTULO 15 253

QUALIDADE DOS SERVIÇOS: UM ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO

Evellyn Danielly Zabotti
Silvana Anita Walter

CAPÍTULO 16 274

REFLEXOS DA EDUCAÇÃO SOBRE A PRODUTIVIDADE TOTAL DOS FATORES NO BRASIL

Lucas Pereira Silveira
Roberto Miranda Pimentel Fully
Aucione Aparecida Barros Guimarães

CAPÍTULO 17 291

RELAÇÃO ENTRE CAPITAL DE GIRO E RENTABILIDADE: EVIDÊNCIAS NO SETOR DE COMÉRCIO NO BRASIL

Veronica Silva Ricardo

Rodrigo Dilen Louzada

SOBRE OS AUTORES..... 306

“EU VIM PARA SERVIR” (MC 10,45): UM ESTUDO SOBRE LIDERANÇA SERVIDORA EM UMA “NOVA COMUNIDADE”

Cleysson Ricardo Jordão Braga Dias
PADR/UFPE.

Luiz Sebastião dos Santos Júnior
PROPAD/UFPE,

Marcela Rebecca Pereira
PROPAD/UFPE.

Resumo: Este artigo adentra em uma esfera ainda inexplorada, instrumentalizado por uma pesquisa exploratória, intenciona a investigação do fenômeno da liderança servidora na percepção dos integrantes da Comunidade Católica Manain, uma “Nova Comunidade”, tal como é nomeada pela Igreja Católica. A partir da identificação dos atributos da liderança servidora, o estudo teve como objetivo mensurar a importância e a frequência das variáveis apresentadas pelo Modelo de Patterson (2003), instrumentalizado e validado para a coleta de dados por Dennis (2004), na versão em português elaborada por Luz (2011). Os dados obtidos foram estatisticamente processados e analisados de forma descritiva e demonstraram que as sete variáveis do Modelo de Patterson (2003) parecem adequadas à compreensão do fenômeno da liderança servidora na organização objeto do estudo, bem como, indicaram que as lideranças observadas tendem a se comportar de acordo com os pressupostos teóricos comumente associados ao tema.

Palavras-Chave: Liderança. Liderança Servidora. Novas Comunidades. Renovação Carismática.

Igreja Católica.

Abstract: This article entering into a still unexplored sphere, manipulated by an exploratory research, intend to investigate the leadership phenomenon server in the perception of community members Catholic Manain, a “New Community”, as named by the Catholic Church. From the identification of servant leadership attributes, the study aimed to measure the importance and frequency of the variables presented by Patterson Model (2003), instrumented and validated for data collection by Dennis (2004), in the version in Portuguese developed by Light (2011). The data were statistically processed and analyzed descriptively and showed that seven variables Patterson Model (2003) seem appropriate to the understanding of leadership phenomenon server in the study object organization and indicated that the leaders observed tend to behave according to the theoretical assumptions commonly associated with the topic.

Keywords: Leadership. Servant Leadership. New Communities. Charismatic Renewal. Catholic Church.

1 | INTRODUÇÃO

As temáticas associadas à liderança ocupam posição de destaque na ambiência de

pesquisa em administração, assinalando um refinamento multidimensional em campos de investigação de expressividade singular, respondendo a uma tendência de movimentos de não esgotamento dos conceitos, em virtude da latência de novas lacunas de pesquisa (BERGAMINI, 2008). É notório que se despende um grande esforço no campo acadêmico para explicar a liderança, a partir de distintas perspectivas, no entanto, a liderança figura entre os conceitos do comportamento organizacional de definição mais sinuosa, uma vez que os especialistas da área não entram em consenso, apresentando, por vezes, construções que chegam a ser antagônicas. Portanto, é salutar pôr em evidência, preliminarmente, que dentre estas polissemias inerentes ao termo, dentre as abordagens mais comumente endossadas, explica-se que a liderança está associada à capacidade de o líder influenciar outras pessoas (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

Bergamini (2008) aduz que, possivelmente, o propósito nuclear de todo agrupamento social seja a satisfação das necessidades dos seus integrantes. Assim, destaca-se a relevância de alguém que direcione o grupo ao alcance conjunto do que é almejado. Esta figura social pode ser denominada de líder.

Hunter (2006) afirma que liderar diz respeito ao encantamento e ao envolvimento das pessoas, de modo a alinhar coração, mente, espírito, criatividade e excelência a serviço de um objetivo. Adentra-se no exercício da liderança servidora que vem despertando motivação no estudo de alguns autores internacionais como Greenlaf (2006), Russell e Stone (2002), Patterson (2003) e Dennis (2004), principalmente pela importância que as organizações vêm dando ao tema (LUZ, 2011). Segundo Hudson (1999) a liderança servidora direciona o olhar às pessoas ou seguidores e pode ser aplicada em qualquer organização, porém as evidências estão nas organizações sem fins lucrativos. Luz (2011) afirma que as organizações missionárias, que na maioria são caracterizadas como organizações sem fins lucrativos, destacam-se por trazerem na sua essência a prestação de serviço de natureza humanitária e/ou evangelizadora.

A Comunidade Manain é uma das Novas Comunidades, assim definidas pela Igreja Católica. Uma organização religiosa sem fins lucrativos, formada por homens e mulheres, casados ou celibatários. A mesma possui um Carisma próprio, uma característica desse tipo de organização religiosa. O Carisma seria um estilo próprio de viver o Evangelho na Igreja, sendo visto como uma vocação. Todos os integrantes possuem a missão de viver esse Carisma no seu estado de vida, uns compartilham a morada e se dedicam inteiramente aos trabalhos missionários e outros experimentam na vida comum a vivência do Carisma. Desse modo, os primeiros são chamados de “comunidade de vida” e os segundos pertencem a “comunidade de aliança” (MANAIN, 2008).

Este artigo tem como objetivo mensurar a importância e identificar a frequência dada pelos integrantes da Comunidade Católica Manain às sete variáveis, quais sejam: amor ágape, humildade, altruísmo, visão, confiança, *empowerment* e serviço, do modelo de Patterson (2003), apresentado nos estudos sobre liderança servidora.

1.1 Justificativas

Apesar de o tema liderança ser relevante na Administração, são poucos os estudos encontrados no Brasil sobre a temática da liderança servidora, sendo ainda mais escassa a exploração do assunto quando observado em organizações religiosas como as Novas Comunidades. E com o crescente número de Novas Comunidades no Brasil e no mundo, faz surgir a necessidade de estudos que possam facilitar o desenvolvimento dessas organizações e para que estas, sirvam de cenário para abstração dos ideal-tipos teóricos e casos de experimentação conceitual. Somado a isso, a liderança servidora é indispensável nas Novas Comunidades, por exigir de seus líderes uma preocupação maior com as pessoas envolvidas na organização e conquistá-las pelo exemplo do serviço e doação.

2 | DA LIDERANÇA A LIDERANÇA SERVIDORA

Ao observar alguns conceitos de liderança, são notórias as diferentes facetas do tema na perspectiva dos autores. Para Motta (2001) a liderança está ligada a influência que uma pessoa exerce sobre outras, fazendo-as se comprometerem na busca de objetivos em comum. Já para Spector (2005) a influência envolvida no conceito de liderança alcança os sentimentos, comportamentos, crenças e atitudes das pessoas envolvidas. No conceito de Fiorelli (2008) o líder usa sua capacidade para conseguir que o liderado ultrapasse espontaneamente o estabelecido. Hunter (2006) afirma que na liderança a habilidade de influenciar as pessoas ao mesmo objetivo é inspirada pela confiança na força do caráter que as conduz a trabalharem entusiasmadamente. Para Kouzes e Posner (2007) a liderança é caracterizada por uma relação entre os que anseiam liderar e os que decidem seguir esse líder.

Mesmo diante dos conceitos apresentados, para Bergamini (2008) é complicado defender as afirmações do líder nato ou da construção deste indivíduo. Nas pesquisas atuais a ideia do líder nato foi desconsiderada, porém não se pode concluir que qualquer indivíduo consegue se tornar um líder eficaz apenas ampliando seus conhecimentos em treinamentos e programas de desenvolvimento de competências. Cada caso é um caso; por isso as variáveis individuais, do grupo e até mesmo ambientais precisam se cruzar para uma boa observação da eficácia da liderança.

Para melhor visão das teorias da liderança, a figura 1 apresenta a construção histórica bem como as características de cada líder nas fases estudadas.

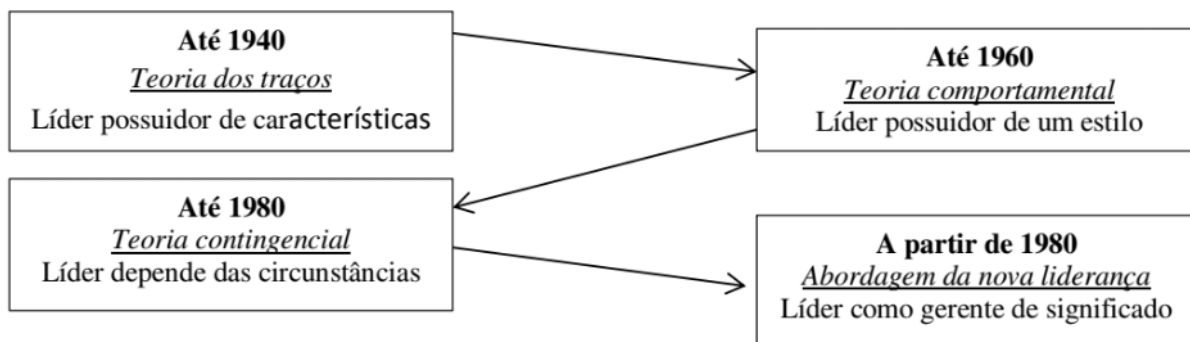


Figura 1: Evolução das Teorias da Liderança

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

São os modelos clássicos apresentados por Bryman (2004) que estudam a liderança: a abordagem de traço pessoal (teoria dos traços) que foi até o fim da década de 1940; a abordagem de estilo (teoria comportamental), que segue até o final dos anos 1960; a abordagem contingencial (teoria contingencial) que chega aos anos 1980; e desde o início dos anos 1980 a abordagem da nova liderança que tem predominado.

A liderança servidora é uma abordagem contemporânea no estudo da liderança mesmo com seus primeiros conceitos, segundo Greenleaf (2006), surgindo na década de 1970, definindo o líder servidor como aquele que serve primeiro. O autor afirma que o líder servidor se diferencia dos demais líderes que almejam o poder, afinal, para os líderes servidores o serviço surge como uma escolha secundária após o estabelecimento da liderança.

O líder servidor não pode ser apenas um indivíduo destinado à execução de tarefas servis. Sua característica está em ajudar as pessoas a serem e fazerem melhor, estando atento aos momentos de decisões como qualquer outro líder. A liderança servidora torna-se uma atitude, um estilo de liderança (PAGE; WONG, 2000).

O quadro 1 apresenta as diferenças entre a liderança comando e a liderança servidora. E facilitará na identificação das características do modelo estudado.

LIDERANÇA COMANDO	LIDERANÇA SERVIDORA
O objetivo do líder é ser servido.	O objetivo do líder é servir a outros.
Interesse principal na imagem do líder e no seu avanço. Procura habilitar os subordinados no avanço do seu potencial, desqualificando a autopromoção e exaltando outros.	A autopreservação e a imagem pessoal estão na vanguarda da maioria das decisões. Todos os membros da equipe são considerados e aprovados antes de si próprio.
Direito de posição é mais importante que suas responsabilidades.	As responsabilidades são mais importantes do que vantagens do direito de posição.
Colaboradores são vistos e tratados com inferioridade e não usualmente convidados a participar.	Colaboradores são tratados com respeito, como parte do time, no qual se trabalha junto para conquistar os objetivos e tarefas.
As decisões são tomadas baseadas em informações importantes oferecidas.	As decisões são tomadas com informações compartilhadas
Facilmente acessível apenas para pessoas com cargos mais alto.	Frequentemente visto interagindo com outros, mantendo uma atmosfera de portas abertas.

Cria uma atmosfera de dependência usando o poder da posição para influenciar.	Cria uma atmosfera na qual outros enxergam o potencial deles sendo encorajado e desenvolvido. O poder é usado para servir a outros.
O líder deve ser ouvido primeiro.	Quer ouvir as pessoas antes de tomar decisão.
Procura primeiro ser compreendido que compreender.	Procura primeiro compreender que ser compreendido.
Condena outros pelos erros e relutantemente assume a responsabilidade como um sinal de fraqueza.	Valoriza os trabalhadores e aprende com os erros.
Rejeita as críticas construtivas e assume o crédito pelas realizações	Incentiva entradas e comentários sobre os resultados. O processo é tão importante quanto às realizações.
Não treina outros para a função efetivamente.	Equipa e investe em outros com vistas ao avanço.
Seguidores baseiam-se na personalidade.	Seguidores baseiam-se no caráter.
Discernimento é o principal critério na tomada de decisão em segredo.	Princípios é o principal critério para que as decisões sejam tomadas abertamente
Usa a intimidação para silenciar críticas. Defensivo por natureza.	Congratula-se com uma discussão aberta para melhoria e está aberto para aprender com qualquer pessoa.
Ganha apoio a ideias através do engano, jogos de poder ou manipulação. As pessoas respondem por medo.	Ganha apoio a ideias através da lógica e persuasão. As pessoas respondem por respeito e um senso de serem corretas
Promove aqueles que não questionam ou são flexíveis.	Promovem aqueles que demonstram uma contribuição de sucesso.
Autoridade baseada em controles externos em forma de regras, restrições e regulamentos mantidos pela força.	Autoridade baseada na influência interior através do encorajamento, inspiração, motivação e persuasão.
Responsável apenas aos superiores. Evita avaliações pessoais como interferência.	Responsável por toda organização. Congratula-se com avaliações pessoais como um meio para avaliar desempenho.
Apega-se ao poder e a posição.	Estão dispostos a abdicar a favor de alguém mais qualificado.
Pequeno interesse em desenvolver sucessores competentes.	O desenvolvimento de liderança visa alta prioridade e possui o foco em servir a outros.

Quadro 1: Liderança Comando e Liderança Servidora

Fonte: Page; Wong (2000, p.4)

Diante do quadro apresentado, fica perceptível que a liderança servidora é um modelo diferente dos demais. As características indicadas no quadro 1 pontuam seu diferencial.

No estudo da liderança servidora são constatados diversos modelos de mensuração, todos apresentam as variáveis indicadas por Stone, Russell e Patterson (2004): visão, comunicação, honestidade/integridade, credibilidade, confiança, competência, serviço, mordomia, modelo, visibilidade, pioneirismo, influência, persuasão, apreciar os outros, ouvir, encorajar, delegar autoridade, ensino e delegação. Sendo assim, os principais modelos de mensuração surgem com a análise destes atributos, são eles: Modelo de Russel e Stone I; Modelo de Russel e Stone II; Modelo de Page e Wong; e o Modelo de Patterson que ganha destaque neste estudo.

O modelo de Patterson (2003) é construído através de sete variáveis, citando

algumas que não são explicadas em outras teorias da liderança, como a transformacional. A autora afirma que a liderança servidora está totalmente voltada para a preocupação que o líder servidor tem em servir seus seguidores, e cita como “construções virtuosas” as sete variáveis do seu modelo de liderança servidora: (a) o amor, (b) a humildade, (c) o altruísmo, (d) a visão, (e) a confiança, (f) *empowerment* (g) o serviço. O modelo é apresentado na figura 2.

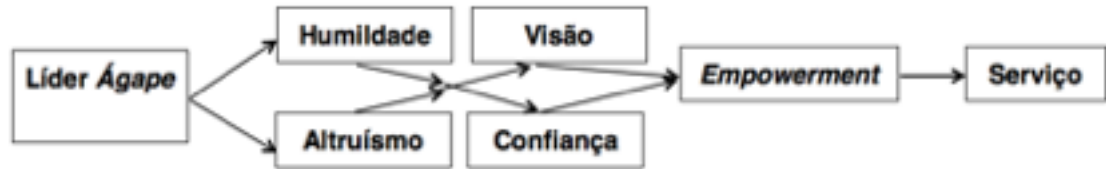


Figura 2: Construções virtuosas do modelo de Patterson

Fonte: Patterson (2003, p.7)

A figura 2 apresenta o modelo de Patterson, que inicia com o amor ágape, perpassando pelas demais variáveis e resultando no serviço.

Dennis (2004) explica as variáveis (construções virtuosas) apresentadas por Patterson (2003) que revelam a atitude do líder: (a) amor ágape, nas atitudes no senso moral e social que resultam no amor; (b) humildade, quando o líder conserva as realizações e talentos numa atitude humilde; (c) altruísmo, nas atitudes que expressam o desejo de ajudar sem o ganho pessoal; (d) visão, na capacidade de enxergar além; (e) confiança, resultando a confiança dos membros da equipe; (f) serviço, nas atitudes com o outro; (g) *empowerment*, atitudes que revelam a confiança nas outras pessoas na delegação de poder.

Com isso, Dennis (2004), desenvolveu em sua pesquisa, um instrumento que mede a liderança servidora, a partir do modelo de Patterson (2003). Tal instrumento servirá como base para esta pesquisa por ser possível sua aplicação em organizações religiosas, que não possuem fins lucrativos. O objeto de estudo desta pesquisa são as Novas Comunidades que são definidas por João Paulo II (1996) pela originalidade através da diversidade de estados de vida dos homens e mulheres que a compõem e seguem fielmente um estilo particular de vida.

3 | NOVAS COMUNIDADES NA IGREJA CATÓLICA

O Concílio Vaticano II, no decreto *Apostolicam Actuositatem* nº 19, apresenta as diversas formas de associações de apóstolos, com o objetivo de promoverem na vida comum à prática da fé, sem um fim próprio. O documento ainda afirma que os leigos tem autonomia de fundar, nomear e governar essas associações, desde que respeitem as relações com a autoridade eclesiástica (PAULO VI, 1965). Ou seja, a Igreja Católica oferece uma maior autonomia para que os leigos possam fundar instituições, dentro das normas e comunhão eclesial, sendo essa a principal característica das organizações chamadas de Novas Comunidades.

O termo “Novas Comunidades” surge oficialmente na Exortação Apostólica Pós-Sinodal *Vita Consecrata*, através da colocação de João Paulo II (1996, p.120): “sinal desta intervenção divina são as chamadas Novas Comunidades, com características de algum modo originais relativamente às tradicionais”. Assim, esta terminologia, diferencia as Novas Comunidades das Congregações (antigas comunidades), ambas possuem características semelhantes na vivência comunitária e na vida consagrada. Porém,

a originalidade destas novas comunidades consiste frequentemente no fato de se tratar de grupos compostos de homens e mulheres, de clérigos e leigos, de casados e solteiros, que seguem um estilo particular de vida, inspirado às vezes numa ou noutra forma tradicional ou adaptado às exigências da sociedade atual (JOÃO PAULO II, 1996, p.120).

As Novas Comunidades que são na sua maioria organizações sem fins lucrativos têm como característica o surgimento através de grupos de oração da Renovação Carismática Católica. A partir desta experiência, as mesmas possuem sede própria, princípios de vida (estatutos), registro civil da entidade e coordenação independente. São caracterizadas pelas diversas atividades de evangelização, que englobam os trabalhos pastorais e de assistência social (CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL, 2009).

Segundo Mariz (2009) o termo de adesão a esta realidade comunitária é a consagração, outra característica importante a se destacar. A autora ainda firma que os homens e mulheres se consagram sendo casados ou celibatários, leigos ou sacerdotes ao carisma que caracteriza cada Nova Comunidade. Esta consagração se dá em duas dimensões: Comunidade de Aliança e Comunidade de Vida, já citadas na introdução deste artigo.

4 | METODOLOGIA

Este artigo é um dos desdobramentos de uma pesquisa iniciada para fins de monografia, em um curso de graduação em administração, sendo ampliada e carecendo de novos esforços dos autores (aluno egresso, orientador e co-orientadora). Baseado nas classificações de pesquisas indicadas por Matias-Pereira (2007), o presente estudo é identificado como de natureza exploratória, descritiva e quantitativa.

Caracteriza-se como de natureza exploratória pela necessidade de investigação de um tema escasso em estudos, dando a possibilidade de melhoramento na compreensão (COOPER; SCHINDLER, 2003). Ainda segundo Matias-Pereira (2007), em geral, a análise exploratória é observada nas pesquisas bibliográficas e estudos de caso, que são identificados neste estudo.

É descritiva principalmente por objetivar a descrição do fenômeno, neste caso da liderança servidora, estabelecendo relações entre as variáveis. Além de documentar a pesquisa, pela utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados (GIL, 2009).

O estudo também é quantitativo porque busca medir as variáveis de um modelo teórico, através de um instrumento que possibilita a análise dos dados por procedimentos estatísticos (CRESWELL, 2010). Matias-Pereira (2007) afirma que, a pesquisa quantitativa

possibilita a transformação das informações em números, e ao serem mensurados, facilitam a análise, exatidão e confiabilidade nos resultados obtidos.

A Comunidade Católica Manain foi fundada há 26 anos, no dia 23 de setembro de 1989 por um grupo de jovens. Sua sede está localizada na Avenida Venezuela, nº 137, bairro Universitário, Caruaru/PE.

Semanalmente, centenas de pessoas visitam a sede da Comunidade graças às atividades de evangelização oferecidas para atrair os visitantes. Ou seja, além da estrutura de vivência comunitária, os membros preocupam-se com a organização diária de pequenos eventos como: adoração ao Santíssimo Sacramento; grupos de oração; missas; reuniões de formação; e aconselhamentos. A quantidade de pessoas presentes a esses eventos varia, podendo chegar a aproximadamente trezentas pessoas numa noite de sábado no grupo de oração.

A Manain também promove grandes eventos que exigem um maior planejamento por necessitarem maiores estruturas. Um exemplo seria o Retiro de Carnaval; no ano de 2015, cerca de 110 pessoas trabalharam voluntariamente (todos os trabalhos em qualquer atividade são voluntários) em diversas equipes, no evento que reuniu cerca de quinhentas pessoas internas durante cinco dias. Sendo assim, a escolha da população para este estudo se deu pela: aplicabilidade dos conceitos de liderança servidora, já que a Comunidade Manain é uma organização servil; e pela acessibilidade do pesquisador a organização e as informações internas.

A aplicação dos questionários foi realizada pelo grupo de pesquisa em um evento denominado “Reunião Geral da Comunidade”, onde são convocadas todas as pessoas ligadas à comunidade, as que estão nas etapas de formação e as consagradas, até o dia somavam 114 pessoas. O evento possui um grau de importância elevado, tendo como foco a avaliação das atividades passadas e o planejamento anual da Comunidade. Estavam presentes 89 pessoas que correspondem a 78,07% do total, todas responderam o questionário, atingindo 100% desta amostra. Os faltosos precisaram justificar a ausência. Destaca-se o peso desta amostra, tendo em vista que os presentes no evento tomaram decisões que toda a Comunidade seguiria durante o ano, sendo, portanto, um grupo representativo da Comunidade.

Preliminarmente, para a estruturação do questionário utilizado para coleta de dados, optou-se pelo modelo de Patterson (2003) para mensuração da liderança servidora. A escolha deste modelo se deu pela adequação das sete variáveis (amor ágape, humildade, altruísmo, visão, confiança, *empowerment* e serviço) à realidade da população e amostra deste estudo. O instrumento de coleta de dados utilizado foi baseado no modelo original desenvolvido e validado por Dennis (2004), sendo enriquecido e tornando-se mais acessível por Luz (2011). Para cada variável, existe uma quantidade de questões que servem de medição para a análise dos resultados, essas questões estão misturadas. Optou-se também pela adaptação dos termos para torná-los mais acessíveis aos respondentes, existindo sempre a preocupação de não descaracterizar o sentido das questões. Outra alteração foi nas escalas de medição do tipo *Likert*, ao invés de medir com os valores de

O a 10, optou-se pela avaliação de 0 a 5, para retirar a hipótese de atribuição de notas às ações indicadas nas questões.

5 | ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir são apresentados e analisados os dados descritivos sobre os itens do questionário que refletem as variáveis de liderança servidora apontando a importância e apresentando a frequência dada pelos respondentes para cada variável.

5.1 Amor Ágape

A variável do amor ágape obteve a maior média quando analisada segundo a importância dada pelos respondentes. Com a média total de 4,40 e um desvio padrão de 0,11, indica uma variável muito importante na percepção da amostra. A média total da frequência 4,31 que é o reflexo de todas as médias altas dos itens desta variável amor ágape.

Numa organização religiosa que prega o amor, os valores e crenças dos integrantes direcionam para atitudes que tornam essa variável concreta. Na visão Cristã, Deus é amor, e promover tais atitudes seria a promoção de Deus aos seguidores. Por isso, a importância expressada pelo valor alto da média é o reflexo da expectativa dos respondentes para que os líderes da Comunidade Manain tenham o que Dennis (2004) chama de: atitudes no senso moral e social que resultam no amor. Há uma cobrança da Comunidade para cada integrante exercer atitudes de amor.

5.2 Humildade

A variável humildade obteve 4,38 na média total, estando mais próxima da escala que a define como muito importante. Na frequência da variável humildade a média total é de 4,29 pode ser explicado porque os fundadores da Manain (atuais referências) apresentam na essência governamental da Comunidade, desde a sua fundação, atitudes de humildade. Mesmo possuindo autoridade sobre os membros pelas realizações e talentos, ambos buscam tornarem-se mais acessíveis pela humildade externada, afetando na expectativa dos integrantes para as lideranças. A média alta desta variável é o reflexo de que no fenômeno da liderança servidora ser humilde é essencial para aproximar o líder dos seus seguidores, estes resultados concluem que na percepção dos integrantes da Comunidade Manain é importante que isso seja uma característica do líder servido. Diante do exercício das autoridades em praticar atitudes humildes e tornarem-se acessíveis a todos, o resultado da média alta representa um esforço dos integrantes em se comportarem do mesmo modo frequentemente.

5.3 Altruísmo

A importância da variável altruísmo, que mede a capacidade de dedicar-se a ajuda do outro, tem uma média total de 4,38 a mesma é classificada na escala de muito importante.

A média total de 4,34 aponta uma frequência alta desta variável na percepção dos respondentes.

Na essência de uma organização religiosa, busca-se exercer atitudes altruístas. Grande parte das Novas Comunidades e demais instituições religiosas não oferecem aos membros remuneração, sendo voluntários seus feitos. A Manain se enquadra neste contexto. Assim, pela avaliação dos respondentes, é importante que o líder servidor traga consigo o propósito de ajudar os outros, mesmo que exija sacrifício, sem nenhum ganho pessoal. A medição da frequência desta variável revela um esforço dos integrantes em viver os princípios cristãos de fazer o bem sem ganho pessoal. É interessante analisar o alto valor desta média, porque o altruísmo exige um esforço maior num contexto organizacional. Porém na Comunidade Manain, a média indica que as lideranças tornam frequente a prática desta variável.

5.4 Visão

Nesta, todas as médias foram acima de 4 e nenhum desvio padrão passa de 1. A média total é de 4,31 podendo ser classificada na escala muito importante. Na variável visão a média apresentada é alta, revelando que nesta variável os líderes se comportam conforme as ações dos itens frequentemente. A Comunidade vive um recomeço no ingresso de novos membros nas etapas de formação, o que afeta diretamente toda a estrutura organizacional. Isso caracteriza a necessidade do líder estar aberto as necessidades de cada tempo. Sendo assim, diante da definição de Dennis (2004), a visão é uma forma de prever, imaginara e discernir o futuro da organização, por isso os integrantes da Comunidade Manain indicam a visão como uma variável importante no fenômeno da liderança servidora. As Novas Comunidades estão sempre enfrentando inconstâncias no contexto organizacional. Tendo a variável visão com uma média alta, percebe-se a frequência dos comportamentos visionários dos líderes, que direcionam as inconstâncias e o futuro da Comunidade Manain.

5.5 Confiança

A variável confiança apresentou menor média das sete com média total de 3,95. Mesmo sendo a menor média, a variável confiança se aproxima da escala que a avalia como muito importante no fenômeno da liderança. Na análise da importância (sessão anterior) indicou menor média entre as demais variáveis, na análise da frequência repetiu-se sendo a média mais baixa (3,87).

A maioria dos itens que apresentaram médias mais baixas relacionou a confiança no líder com a confiança na organização. É positivo que estas médias sejam baixas, porque revelam que os membros confiam na potencialidade da organização, diminuindo a probabilidade de afastamento da instituição, mesmo que haja uma falha das lideranças. A variável confiança é vista como importante para o fenômeno da liderança servidora na Comunidade, já que gera nos seguidores uma dependência dos exemplos de moralidade e

competências pelas atitudes do líder.

A variável confiança poderia trazer uma frequência maior dos líderes indicados. Por representar a média mais baixa das sete variáveis, indica algo que pode ser melhorado pelas lideranças. Talvez o instrumento de medição de Dennis (2004) na variável confiança, poderia conter itens mais objetivos desta característica do líder para um melhoramento das conclusões, já que alguns itens relaciona a confiança do respondente no líder e no todo da organização.

5.6 Empowerment

A variável *empowerment* analisa a capacidade do líder em dar poder aos seguidores. A média total alcança 4,28 sendo alta e indicando que a variável está na escala de muito importante. Das sete variáveis, esta apresenta o menor desvio padrão, apontando uma baixa dispersão nas respostas. A frequência da variável *empowerment* apresenta uma média alta de 4,15 que a coloca na escala de frequentemente.

Na Comunidade Manain busca-se indicar a significância de cada pessoa, ou seja, todos os integrantes possuem tarefas importantes de acordo com os dons pessoais, gerando a dependência mútua para o alcance dos objetivos. A variável *empowerment* é percebida como importante porque exige do líder a oferta de poder e confiança nos seguidores. Pode-se concluir que os respondentes buscam das lideranças da organização a valorização do serviço de todos que compõem o grupo, gerando uma igualdade entre os componentes.

Uma característica da vida em comunidade é o esforço para as diferenças não serem motivo de exclusão. Isso pode explicar a média alta da variável *empowerment*, apresentando o frequente comportamento das lideranças em distribuir o poder e mostrar a significância de cada integrante e a igualdade.

5.7 Serviço

A média total da importância é de 4,16 que também é considerada alta, estando na escala de muito importante. A média 4,06 aponta que os comportamentos dos líderes são frequentes.

Numa organização religiosa como a pesquisada, o serviço é expressado principalmente na responsabilidade com o outro. Esta variável é vista como importante, porque não apenas as lideranças, mas todos precisam estar a serviço na Comunidade Manain. Porque nas crenças e valores, os integrantes relacionam suas missões ao ato de servir. Para todos os integrantes a vivência desta variável deve estar presente como algo natural, isso explica o alto valor da média total quando se avaliou a frequência comportamental das lideranças.

Ocorrem pequenas alterações nas médias das variáveis, nada que retire seus valores elevados, afirmando a importância dada pelos respondentes às sete indicações do modelo de Patterson (2003) para o fenômeno da liderança servidora na Comunidade Manain. Com os resultados que analisam a frequência das sete variáveis no comportamento das

lideranças, pode-se concluir que os líderes indicados se enquadram no perfil de líder servidor apresentado por Patterson (2003).

6 | CONCLUSÕES

Mesmo o fenômeno da liderança sendo algo que desperta interesse dos pesquisadores, os estudos ainda não possuem uma conclusão definida desta temática. Historicamente é possível observar a evolução dos conceitos na tentativa de direcionar as teorias de liderança.

Na construção das definições de liderança, identifica-se também a liderança servidora, que na busca da fundamentação teórica-empírica observa-se a escassez de estudos nacionais. O mesmo déficit é percebido na temática de Novas Comunidades que carecem de um aprofundamento para maior conhecimento. O presente estudo disponibilizou de meios que contribuem para o melhoramento na contextualização tanto da liderança servidora, como das Novas Comunidades. Deste modo o objetivo específico 1 foi alcançado.

Diante do interesse em observar a percepção da liderança servidora pelos integrantes da Comunidade Católica Manain, utilizou-se um instrumento de mensuração desenvolvido por Dennis (2004) diante das variáveis apresentadas por Patterson (2003), sendo adaptado para a realidade da amostra. Tanto a população como a amostra foi escolhida principalmente pela aplicabilidade dos conceitos a serem estudados.

Dentre os resultados da pesquisa destaca-se a análise descritiva dos dados coletados nos questionários para análise da importância e frequência dada pelos respondentes as sete variáveis do modelo de Patterson (2003).

Na variável amor ágape, percebe-se que os integrantes se esforçam nas atitudes que provoquem amor, principalmente pelos valores e crenças que assumem para suas vidas, neste caso por serem cristãos. Mesmo sendo medições diferentes, tanto a importância como a frequência se assemelham nas médias totais, indicando um relacionamento entre “achar importante” e “realmente fazer”.

A variável humildade é afetada pelas atuais referências da Comunidade (os fundadores) que pregam com seus exemplos a necessidade de atitudes humildes que aproximem as pessoas. Sendo importante que as lideranças possuam essa característica, mesmo que já seja frequente este comportamento.

Na análise da variável altruísmo percebe-se uma característica da Comunidade Manain que se parece com as demais organizações religiosas: trabalhar voluntariamente, sem esperar nada em troca. Essas atitudes são vistas como importantes pelos respondentes, sendo frequentes na ação das lideranças. Chama atenção quando essa conclusão é confrontada com o conceito de liderança transacional, onde o seguidor sempre espera uma recompensa do seu líder.

Diante das inconstâncias organizacionais a variável visão é analisada como importante principalmente pela necessidade que o líder tem de projetar o futuro e estar

preparado para as contingências. É interessante destacar que na análise da frequência deste comportamento, as médias continuaram altas, revelando a preocupação das lideranças com a organização na visão dos respondentes.

Das sete variáveis estudadas na Comunidade Manain, a confiança obteve menor média. Os itens que avaliam esta variável oferecem uma associação entre a confiança depositada no líder e na organização, distanciando de uma análise direta das lideranças.

O *empowerment* é percebido importante principalmente pela busca de uma vivência comunitária saudável, onde exista igualdade entre todos. Mesmo aqueles que possuem autoridade e/ou estão na condição de líder, ofertam o poder e confiança aos demais.

A variável serviço que dá o nome ao estilo de liderança estudado revela a importância atribuída por indicar a responsabilidade com o outro. Sendo uma busca de todos neste estilo de organização, não é surpresa que as médias de importância e frequência sejam altas.

Uma observação importante é que as médias da importância são, mesmo que pouco, superiores as médias da frequência. Isso significa que os líderes indicados podem melhorar suas ações para se enquadrarem ainda mais as expectativas dos integrantes da Comunidade Manain.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **Psicologia aplicada à administração de empresas:** psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

BRYMAN, Alan. Liderança nas organizações. In: CLEGG, Stewart; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R; CALDAS, Miguel P; FACHIN, Roberto Costa; FISCHER, Tânia.125 (Org.). **Handbook de estudos organizacionais:** ação e análise organizacionais. São Paulo: Atlas, 2004. v. 3.

COOPER, D. R; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração.** 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. **Igreja particular, movimentos eclesiais e novas comunidades.** Brasília: Edições CNBB, 2009.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DENNIS, Robert S. **Servant leadership theory:** development of the servant leadership assessment instrument. 2004. 146 f. Doctoral Dissertation (Regent University). Virginia Beach, VA, 2004.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores:** integrando teoria e prática. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GREENLEAF, R. K. **Liderança servidora.** 1. ed. São Paulo: CBEL, 2006.

- HUDSON, Mike. **Administrando organizações do terceiro setor**. O desafio de administrar sem receita. São Paulo: Makron Books, 1999.
- HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**: os princípios de liderança de o monge e o executivo. 6.ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.
- JOÃO PAULO II, Papa. **Exortação apostólica pós-sinodal Vita Consecrata**. São Paulo: Paulinas, 1996.
- KOUZES, James M.; POSNER, Barry Z. Credibility: what followers expect. **Leadership Excellence**, v. 24, nov. 2007.
- LUZ, Leonardo P. **Liderança servidora de expatriados**: validação de uma escala em organizações missionárias. 2011. 152 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Empresariais, Universidade FUMEC, Belo Horizonte. 2011.
- MANAIN. **Princípios de vida da Comunidade Católica Manain**. Caruaru: Comunidade Católica Manain, 2008. [DOCUMENTO INTERNO NÃO PUBLICADO]
- MARIZ, Cecília L. Missão religiosa e migração: “novas comunidades” e igrejas pentecostais brasileiras no exterior. **Análise Social**, v. XLIV (1,º), p. 161-187, 2009.
- MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea**: a ciência e a arte de ser dirigente.12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- PAGE, Don; WONG, Paul T. **P.A conceptual framework for measuring servant leadership**. Langley: Trinity Western University, 2000. Disponível em:<<http://hci2010mmp.wiki.hci.edu.sg/file/view/Conceptual+Framework.pdf>>. Último acesso em 15 jul. 2016.
- PATTERSON, K. A. **Servant leadership**: a theoretical model – servant leadership research roundtable proceedings. Virginia Beach, VA: Regent University, 2003. Disponível em<http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2003/patterson_servant_leadership.pdf>. Último acesso em 15 jul. 2016.
- RUSSEL, Robert F.; STONE, A. Gregory. A review of servant leadership attributes: developing a practical model. **The Leadership & Organization Development Journal**, Bradford, v. 23, n. 3, p. 145-157, 2002.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- STONE, A. Gregory; RUSSELL, Robert F.; PATTERSON, Kathleen. Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus. **The Leadership&OrganizationDevelopmentJournal**, Bradford, v. 25, n. 4, p. 349-361, 2004.
- WAGNER III, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 496.

SOBRE OS AUTORES

Alexandra da Silva Vieira Professora da Universidade Federal de Alagoas (UFAL); Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL); Pós-Graduação em Auditoria e Perícia Contábil pela Faculdade Maurício de Nassau; Pós-Graduação em Auditoria Contábil Fiscal pela Faculdade de Maceió (FAMA); Pós-Graduação em Direito e Processo Tributário pela Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação (ESAMC); Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); E-mail para contato: vieiraalexandr@gmail.com.

Alexia Mafalda Ramos Martins Graduanda em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL);

Ana Cristina de Oliveira Lott Professora e coordenadora adjunta do curso de Administração da Associação Carioca de Ensino Superior (UNICARIOCA); Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE); Graduação Tecnológica em Gestão de Eventos pelo Instituto Federal do Paraná (IFPR); MBA em Elaboração, Avaliação e Gerenciamento de Projetos pelo Centro Universitário Dinâmica das Cataratas (UDC); Mestrado Acadêmico em Administração pela Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO); Grupo de pesquisa: Laboratório de aprendizagem, docência e gestão universitária; Grupo de pesquisa: Processo de difusão de inovação nos ambientes das escolas de ensino superior brasileiras; E-mail para contato: anacristinalott@hotmail.com

Andréa Paula Osório Duque Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Estácio de Sá ; Graduação em Engenharia Florestal pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Mestrado em Ciência da Informação pela Universidade Universidade Federal do Rio de Janeiro; Doutorado em Ciência da Informação pela Universidade Universidade Federal do Rio de Janeiro ;

Aucione Aparecida Barros Guimarães Professor da Rede de Ensino Doctum; E-mail para contato: aucioneguimaraes@hotmail.com

Audrey Regina Leite Esperidião Torres Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (2004). Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Cooperação Internacional da Universidade Estadual da Paraíba- PGPCI/UFPB. Especialista em Direito Processual Penal. Atuou como advogada na área cível, durante o período de 02 (dois) anos. Atualmente, é analista jurídica ministerial do Ministério Público da Paraíba, ocupando desde de setembro de 2013, o cargo de Chefe de Departamento de Processos e Pareceres. Possui experiência na área jurídica, com ênfase em Direito Administrativo e Direito Processual. São temas de estudo do seu interesse: Gestão governamental e ferramentas de governo eletrônico; as instituições públicas e a análise da transparência; a análise de técnicas de gestão pública e seus métodos inovadores na prestação dos serviços públicos

Berenice Beatriz Rossner Wbatuba Professora da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI; Doutoranda do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Regional na UNISC; e-mail: bwbatuba@santoangelo.uri.br

Caio Peixoto Chain Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Rural do Rio de

Janeiro; Mestrado e Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Lavras; caiochain@hotmail.com

Carlos Augusto Da Silva Neto Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro 2015; Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Doutorando em Ciências Contábeis pela Universidade de Aveiro - Portugal; E-mail para contato: carlosaugusto0608@gmail.com

Carlos Vicente Berner Professor da Universidade Federal do Tocantins – UFT; Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Unicesumar; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade FECAP; Doutorando em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília – UnB; E-mail para contato: carlosvberner@hotmail.com

César Augusto Tibúrcio Silva Possui graduação em Administração pela Universidade de Brasília (1983) e em contabilidade pela Unieuro (2006). É mestre em Administração pela Universidade de Brasília (1988) e doutor em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (1996). Professor titular da Universidade de Brasília, atuando no mestrado e doutorado de Contabilidade (PPGCONT), sendo seu coordenador. Foi diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE) da UnB. Foi decano de Planejamento e Orçamento da Universidade de Brasília entre 2014 e 2016. Possui livros, artigos e trabalhos em congressos nos seguintes temas: mensuração contábil, finanças de empresas, demonstrações contábeis, avaliação de empresas e custos no setor público.

Cleysson Ricardo Jordão Braga Dias Professor da Faculdade do Belo Jardim; Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco/Campus do Agreste; Mestrando em Administração e Desenvolvimento Rural pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (PADR/UFRPE) [*Previsão de término para julho de 2018*]; E-mail para contato: cleyssonricardo@hotmail.com.

Deigla Kreuzberg Mestranda do Programa Pós Graduação Gestão Estratégica das Organizações na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI. e-mail: deiglakreuz@yahoo.com.br

Evellyn Danielly Zabotti Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Contabilidade pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE. Possui MBA em Recursos Humanos pela União Educacional de Cascavel - UNIVEL e graduação em Ciências Contábeis pela UNIOESTE (2010). Atualmente é gerente administrativa financeira da COOPERATIVA DE CRÉDITO DE CASCAVEL E REGIÃO - SICOOB e Consultora em Gestão Empresarial.

Fábio de Oliveira Paula Doutor em administração pelo IAG PUC-Rio. Professor auxiliar do IAG – PUC Rio

Fernando José Vieira Torres Professor da Universidade Federal da Paraíba, Mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco, membro do Grupo de Estudos em Finanças e Contabilidade (GEFIC - UFS), possui Especialização em Finanças Corporativas (2005/2006) e Graduação em Administração pela Universidade Católica de Pernambuco (2004). Autor de vários artigos acadêmicos, pesquisador premiado nacionalmente (IBGC - 2008).

Flávia Gregório Lindgren Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro 2015; Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro;

Guilherme Teixeira Portugal Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC-Rio; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Universidade Federal do Rio de Janeiro; Doutorado em Engenharia pela Universidade Universidade Federal do Rio de Janeiro;

Idalberto José das Neves Júnior Professor do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Católica de Brasília (UCB); Graduações em Ciências Contábeis e Tecnologia em Processamento de Dados pela Associação Cultural e Educacional de Barretos (ACEB); Especialista em Aprendizagem Cooperativa e Tecnologia Educacional pela Universidade Católica de Brasília (UCB); Especialista em Didática e Metodologia pela Associação Cultural e Educacional de Barretos (ACEB); Especialista em Análise de Sistemas pela Associação Cultural e Educacional de Barretos (ACEB); Especialista em Administração Contábil e Financeira pela Associação Cultural e Educacional de Barretos (ACEB); Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação pela Universidade Católica de Brasília (UCB); Doutorando em Educação pela Universidade Católica de Brasília (UCB); Membro dos Grupos de Pesquisas “Comunidade Escolar: Encontros e Diálogos Educativos (CEEDE)” e “A contribuição do pensamento ecossistêmico no exercício da docência na educação superior”; Coordenador do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Católica de Brasília (UCB); Gerente de Divisão da Diretoria de Controladoria do Banco do Brasil; E-mail: jneves@ucb.br.

Ilka Gislayne de Melo Souza Doutoranda em Ciências Contábeis pela UNB. Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco (2012). Pós graduada em PLanejamento Tributário (2011) pela mesma instituição. Possui graduação em CIÊNCIAS CONTÁBEIS pela Faculdade do Vale do Ipojuca (2009). E funcionária pública da Prefeitura Municipal de Belo Jardim. Atualmente é professora da Faculdade do Vale do Ipojuca (FAVIP DEVRY) e Faculdade de Ciências e Letras de Caruaru (FAFICA). Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Ciências Contábeis

Jacqueline Veneroso Alves da Cunha Professora Adjunta da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Ciências Contábeis da UFMG; Graduação em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Newton Paiva; Mestrado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo – USP; Doutorado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo – USP; Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 2

Jailza Mendes Da Costa Possui graduação em Gestão Pública pela Universidade Federal da Paraíba(2014)

Jéssica Santos de Paula Graduação em Ciências Atuariais e em Estatística pela Universidade Federal de Minas Gerais; Mestranda em Administração – Linha Finanças pela Universidade Federal de Minas Gerais; santosdepaula.jessica@gmail.com

João Paulo Calembó Batista Menezes Professor do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri; Graduação em Ciências Contábeis e Administração pela PUC Minas; Especialista em Finanças – IBMEC (MG); Mestre em contabilidade, fiscalidade e finanças – ISEG (Ulisboa); Doutorando em Administração – Linha Finanças pela Universidade Federal de Minas Gerais; joao.calembó@ufvjm.edu.br

Jonathas Coelho Queiroz da Silva Graduação em 2007 pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Mestrado em 2015 pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Grupo de pesquisa: ECFT - Estudos em Contabilidade Financeira e Tributária. E-mail para contato: jonathasqueiroz@id.uff.br

Jorge Eduardo Scarpin Professor Adjunto da Universidade Federal do Paraná – UFPR; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da UFPR; Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo – USP; Mestrado em Contabilidade e Controladoria pela Universidade Norte do Paraná – UNOPAR e Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Doutorado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo – USP; Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 2

José Roberto de Souza Francisco Professor Efetivo da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Ciências Contábeis da UFMG; Graduação em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Newton Paiva; Mestrado Profissional em Administração pela Faculdade de Estudos Administrativos de Minas Gerais – FEAD; Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

Joséte Florencio Dos Santos Atualmente está na Vice-coordenação do PROPAD/UFPE e Coordenação do Mestrado Profissional em Administração. É membro do Comitê Científico de Finanças do ANPAD. Membro do Comitê Interno do PIBIC/UFPE/CNPq desde 2012. Possui graduação em Engenharia Elétrica (1983) e em Administração (1995) pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (1998) e Doutor em Administração pela COPPEAD/ UFRJ (2005). Atualmente é professor associado da Universidade Federal de Pernambuco. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração Financeira, atuando principalmente nos seguintes temas: governança corporativa, estrutura de capital, desempenho, práticas de governança corporativa e monte carlo.

Josimar Pires da Silva Professor da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD; Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade São Francisco de Assis FASFA; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília – UnB; Doutorando em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília - UnB ; Grupos de Pesquisa: Normalização Contábil e Qualidade da Informação das Empresas Brasileiras

Kliver Lamarthine Alves Confessor É doutorando e mestre em Administração pelo Programa de Pós de Graduação em Administração da UFPE - PROPAD, com ênfase na linha de Finanças. Possui especialização de Gerenciamento de Projetos. Formado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Durante o ano de 2010 foi aluno especial no Programa de Pós Graduação de Engenharia de Produção na Universidade Federal da Paraíba - PPGEP/UFPB onde iniciou e atuou os estudos em custos. Atuou como professor da Faculdade Mauricio de Nassau em Campina Grande e Orientador de Aprendizagem no Serviço Nacional de Aprendizagem

Comercial em Campina Grande (SENAC/PB). Foi Gerente Comercial na SOLARIS Concursos e Gerente Administrativo na TELNET TELECOM & TI. Foi professor substituto na Universidade Estadual da Paraíba e atualmente leciona disciplinas e orienta trabalhos de conclusão de curso nos níveis de graduação e pós-graduação. Tem interesse nas áreas de Finanças de Curto Prazo, Avaliação de Empresas, Investimentos, Gestão de Custos, Gestão da Produção e Gestão de Projetos.

Larissa Brutes Graduada em Ciências Contábeis - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI. Pós Graduada em Direito Tributário – Faculdade Unyleya. e-mail: laribrutes@gmail.com

Lucas Pereira Silveira Graduação em Ciências Contábeis pelas Faculdades Integradas de Caratinga; E-mail para contato: lucas.ctga.silveira@gmail.com

Luiz Sebastião dos Santos Júnior Professor da Universidade Federal de Pernambuco/Campus do Agreste; Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (PROPAD/UFPE); Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (PROPAD/UFPE); E-mail para contato: luizssjr@hotmail.com.

Marcela Rebecca Pereira Professora da Faculdade Maurício de Nassau / Cabo; Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco/Campus do Agreste; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (PROPAD/UFPE); Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (PROPAD/UFPE); E-mail para contato: marcelarebecca@hotmail.com.

Márcia Maria Silva de Lima Professora da Universidade Federal de Alagoas (UFAL); Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Pós-Graduação /em Contabilidade Gerencial pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Pós-Graduação em Direito Tributário pela Faculdade de Alagoas (FAL); Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB); E-mail para contato: marciamslima@hotmail.com.

Mariana Camilla Coelho Silva Castro Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Viçosa – UFV; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

Mariana Pereira Bonfim Professora do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Federal Fluminense – Pólo de Volta Redonda; Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Fluminense – UFF; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ; Doutoranda em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília – UnB; Grupos de Pesquisa: Arconte - Análise de risco e controladoria estratégica Núcleo de Estudos e Pesquisas em Ciências Contábeis - Controladoria e Contabilidade Gerencial; Gecontec – Grupo de Estudos e Educação Contábil; E-mail para contato: marianabonfim@id.uff.br

Mivaldo Cavalcante Gomes de Almeida Neto Graduando em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL);

Naiara Leite dos Santos Sant' Ana Professora da Universidade Federal de Juiz de Fora; Graduação

em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de São João Del Rei; Mestrado em Administração – Linha Controladoria e Finanças pela Universidade Federal de Lavras; Doutorado em Administração – Linha Finanças pela Universidade Federal de Minas Gerais; Integrante dos grupos de pesquisa: Núcleo de Estudos Gerenciais e Contábeis (NEGEC/UFMG) e, Núcleo de Ensino, Pesquisa e Consultoria em Finanças e Contabilidade (NUFI/UFMG); naiara.leite@uff.edu.br

Neusa Maria da Costa Gonçalves Salla Professora da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI; Doutora em Ciências Contábeis e Administração. e-mail: neusalla@santoangelo.uri.br

Paula Porto de Pontes Valentim Doutorado em Administração de Empresas pelo IAG PUC-Rio. Mestre pelo COPPEAD – UFRJ

Rafael Martins Noriller Professor da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD; Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD; Mestrado em Administração pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS; Doutorado em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília – UnB; Grupos de Pesquisa: Retorno Acionário e Variáveis Macroeconômicas

Renata Céli Moreira da Silva Paula Professora da Universidade Federal Fluminense – UFF. Graduação em Administração pela IBMEC-Rio. Mestrado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – IAG/PUC-Rio. Doutorado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – IAG/PUC-Rio

Roberto Miranda Pimentel Fully Professor da Rede de Ensino Doctum; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Rede de Ensino Doctum; Graduação em Ciências Contábeis pelas Faculdades Integradas de Caratinga; Mestrado em Ciências Contábeis pela Fucape; E-mail para contato: rfully@gmail.com

Rodrigo Dilen Louzada Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Espírito Santo; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Espírito Santo; E-mail para contato: rodrigo.dlouzada@gmail.com

Rosane Maria Seibert Professora da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI; Doutorado do Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis na UNISINOS; e-mail: rseibert@santoangelo.uri.br

Sabrina Amélia de Lima e Silva Graduação em Ciências Atuariais pela Universidade Federal de Minas Gerais; Mestrado em Administração - Linha Finanças pela Universidade Federal de Minas Gerais; Doutorado em Administração - Linha Finanças pela Universidade Federal de Minas Gerais; silva.saamelia@gmail.com

Silvana Anita Walter Professora Curso de Administração e do Mestrado Profissional em Administração e Mestrado Acadêmico em Contabilidade da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Foi professora dos Programas de Pós-Graduação em Administração (PPGAD) - Curso de Mestrado em Administração - e Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração (PPGCC) - Curso de Doutorado em Ciências Contábeis e Administração da Universidade Regional de Blumenau

(FURB), Blumenau (SC) no período de 2010 a 2013. Doutora em Administração pela PUCPR ? Curitiba. Mestra em Administração: Gestão Moderna de Negócios, pela FURB ? Blumenau (SC). Especialista e Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Atua na linha de pesquisa de Estratégia e Sustentabilidade (UNIOESTE). Professora e Coordenadora no Curso de Administração na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Leciona disciplinas de Métodos e Técnicas de Pesquisa, Metodologia da Pesquisa Qualitativa e Estratégias Organizacionais. Estuda preferencialmente o Ensino e a Pesquisa em Administração e Contabilidade (teorias, metodologias e pesquisa), além de Strategy as Practice aliada a Teoria Institucional. Desenvolve pesquisas utilizando tanto métodos quantitativos (regressão equações estruturais e outras técnicas multivariadas) e de análise de redes sociais, como qualitativos com apoio de software (ATLAS ti). Na área de Ensino e Pesquisa . Foi Líder do Tema de Formação do Professor e do Pesquisador (Período de 2011/2012) e Líder do Tema 2 - Estratégias e Métodos de Pesquisa Quantitativos e Qualitativos (Período de 2013 a 2017) da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ANPAD) , tendo recebido prêmios na Área de Educação e Pesquisa. Avaliadora de eventos e periódicos científicos. Autora de diversos artigos publicados em periódicos, capítulos de livros e trabalhos apresentados em eventos. Foi Bolsista Produtividade CNPq Nível 2 no período de 2013/2015 e coordenadora de projeto de pesquisa financiado pelo CNPq. E-mail: silvanaanita.walter@gmail.com

Thiago Mello Affonso de Andrade Graduado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – IAG/PUC-Rio.

Veronica Silva Ricardo Professor da Faculdade do Futuro; Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Viçosa; Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Espírito Santo; Grupo de pesquisa: Relação entre vantagem competitiva e métricas das demonstrações contábeis; E-mail para contato: veronica.ricardo@hotmail.com.

Vinícius Mothé Maia Doutor em administração pelo IAG PUC-Rio; Professor da FACC-UFRJ

Wagner Ferreira da Silva Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Paulista (UNIP); Especialista em Perícia Judicial e Práticas Atuariais pelo ITCP Cursos & Pós-Graduação; Graduando em Direito pela Fundação Educacional de Oliveira; E-mail: contato@wagnerfsilva.com.br.

Agência Brasileira do ISBN

ISBN 978-85-85107-02-4



9 788585 107024