

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Administração: gestão, liderança e inovação

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: gestão, liderança e inovação / Organizador
Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena,
2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0409-5

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.095222908>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

Intitulado como “Administração: Gestão, Liderança e Inovação”, a presente obra tem o objetivo de compartilhar com o público leitor uma rica discussão que foi construída por uma rede internacional de profissionais do campo epistemológico da Administração e de áreas afins, por meio de uma didática abordagem que combina o rigor das pesquisas científicas com uma acessível linguagem desprovida de jargões técnicos.

O livro reúne uma coletânea de estudos teóricos e empíricos, organizados em dezenove capítulos, que foram desenvolvidos por um conjunto de quase quarenta pesquisadoras e pesquisadores, com distintas *expertises* profissionais e formações acadêmicas, oriundos de instituições públicas e privadas de ensino superior de distintos estados brasileiros, bem como do Equador, Moçambique, Portugal e Peru.

A estruturação deste livro é justificada pelo significativo crescimento da Administração, tanto no campo material das ações e planejamentos individuais e organizacionais, quanto no campo das ideias dentro e fora dos muros acadêmicos, demonstrando assim a necessidade de se reunir esta plural comunidade epistêmica para uma convergente discussão temática, com base na flexibilidade teórico-metodológica.

Por um lado, a obra se fundamenta em um paradigma eclético de recortes temáticos e de marcos teóricos e conceituais, o que facilita a apresentação de uma ampla agenda de discussões que valorizam desde focalizações teóricas até análises empíricas de estudos de caso, diferentes abordagens micro e macroanalíticas, bem como distintas especializações e periodizações.

Por outro lado, o livro se caracteriza por estudos de natureza exploratória e descritiva quanto aos fins e qualitativos quanto aos meios, conduzidos por um método dedutivo e por meio de uma triangulação metodológica que se assenta no uso de diferentes procedimentos metodológicos de levantamento e análise de dados em cada um dos capítulos.

Com base nas discussões e análises apresentados nesta obra, uma rica construção disciplinar no campo epistemológico da Administração é oferecido aos leitores por meio de estudos em língua portuguesa, espanhola e inglesa que corroboram para a expansão da fronteira científica através da troca de experiências e da produção de novas informações e conhecimentos sobre a realidade individual e organizacional em diferentes países.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A FELICIDADE NO CONTEXTO EMPRESARIAL: UMA VISÃO ANALÍTICA

Daniani Silva Nascimento

Edgar Oliveira Santos

Antonio Pereira de Lucena Neto

Enéas Nunes Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229081>

CAPÍTULO 2..... 10

EXPLORATORY STUDY ON THE DIRECTING ELEMENT AND TECHNOLOGY IN SMEs OF QUITO

Andrés Palacio-Fierro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229082>

CAPÍTULO 3..... 17

ECONOMIA SOLIDÁRIA: TRABALHO E RENDA, VALORIZAÇÃO E PERSPECTIVAS PARA UM MODO DE PRODUÇÃO SOLIDÁRIO

Tania Cristina Teixeira

Emmanuele Araújo da Silveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229083>

CAPÍTULO 4..... 40

INDÚSTRIA 4.0: DIREÇÕES E IMPLANTAÇÃO NO BRASIL – ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DE TRABALHOS CIENTÍFICOS NA LÍNGUA PORTUGUESA

Alinne Sampaio Dourado

Beatriz de Pontes Valério

Maria Fernanda Godinho

Milton Carlos Farina

Maiara Pereira de Santana

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229084>

CAPÍTULO 5..... 58

LIDERANÇA FEMININA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA EM PERIÓDICOS NACIONAIS

Patrícia da Rosa Portela Cé

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229085>

CAPÍTULO 6..... 69

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Marcio Casanata Godinho

Maira Angélica Dal Conte Tonial

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229086>

CAPÍTULO 7..... 78

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA E OS IMPACTOS NA SAÚDE EMOCIONAL DO TRABALHADOR

Maria Elisa de Lacerda Faria

Bianca da Silva Muniz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229087>

CAPÍTULO 8..... 91

FRAMEWORKS DE IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO DO CONHECIMENTO: PROPOSTA DE UM QUADRO INTEGRATIVO E UMA AGENDA DE PESQUISA

Darci de Borba

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229088>

CAPÍTULO 9..... 112

MUDANÇAS CAUSADAS PELA CRISE DO CORONAVÍRUS NA MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DO SETOR AÉREO: MAIS UMA CRISE OU UM MARCO DEFINITIVO?

Kevin Ferreira Corcino

Thais do Nascimento Silva

Sérgio Rodrigues Leal

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229089>

CAPÍTULO 10..... 129

MARKETING DE RELACIONAMENTO: ANÁLISE DE SATISFAÇÃO POR MEIO DA PERCEPÇÃO DO CLIENTE EM UMA EMPRESA DE PINTURAS E REFORMAS NA CIDADE DE SANTA INÊS – MA

Tamires Araújo de Almeida

Alcione Lino de Araújo

Marcos Alexandre Sousa Martins

Rodrigo Arraes Alvarenga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290810>

CAPÍTULO 11..... 144

ESTRATEGIAS DE MARKETING TURÍSTICO EN CANCHAQUE, PERÚ

Lucy Anamelva Flores-Quevedo

Cynthia Milagros Apaza-Panca

Johanna Elena Santa-Cruz Arévalo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290811>

CAPÍTULO 12..... 160

COMPORTAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS DOS ESTADOS BRASILEIROS E DO DISTRITO FEDERAL NO PERÍODO DE 2008 A 2017

Erica Xavier de Souza

Rodolfo José Costa De Holanda Cavalcanti

John Cleiton Costa Feitoza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290812>

CAPÍTULO 13..... 176

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE ECUADOR

Jhonny Santiago Torres Peñafiel

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290813>

CAPÍTULO 14..... 186

OS EFEITOS DA APLICAÇÃO DOS *ROYALTIES* DO PETRÓLEO PARA A INFRAESTRUTURA VIÁRIA DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES

Sheyla Bahiense Mussi

Helder Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290814>

CAPÍTULO 15..... 197

O PAPEL DO DEPARTAMENTO DO PATRIMÓNIO NO PROCESSO ABATE DOS BENS PÚBLICOS: CASO DO HOSPITAL CENTRAL DE NAMPULA, 2018-2021

Sibel Leilavantina Mussa Bruno Morais

Alexandre Edgar Lourenço Tocoloa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290815>

CAPÍTULO 16..... 214

RESULTADOS IDEB AMAZONAS (2007-2019)

Marília Nunes de Souza Olímpio

Flávio José Ribeiro Guimarães

Jerfeson de Barros Soprano

Ralyne Lima de Souza Guerreiro

Paula Roberta de Menezes Guimaraes

Ericson dos Santos Olímpio

Nixon Silva Lima de Queiroz

Veranice Frota

Sara Raquel Gomes de Sousa

Leonardo Marcelo dos Reis Braule Pinto

Veranice Mello da Frota

Erivan Gláucio Fleury da Costa Soares

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290816>

CAPÍTULO 17..... 229

PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOBRE O ESTADO REGULADOR E OS SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE PRESTADOS POR ORGANIZAÇÕES SOCIAIS DE SAÚDE – OSS

Nathália Abreu do Nascimento

Robson Ramos Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290817>

CAPÍTULO 18..... 251

LABORATÓRIO DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS: CRIAÇÃO DE FERRAMENTA

DE VIABILIZAÇÃO FINANCEIRA PARA PROJETOS DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NA UNESP

Antonio Francisco Maia de Oliveira

Osvando José de Moraes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290818>

CAPÍTULO 19.....257

ESTUDO COMPARATIVO SOBRE A IMAGEM DE UM DESTINO

Sónia Isabel Duarte Vieira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290819>

SOBRE O ORGANIZADOR.....281

ÍNDICE REMISSIVO.....282

LIDERANÇA FEMININA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA EM PERIÓDICOS NACIONAIS

Data de aceite: 01/08/2022

Data de submissão: 28/06/2022

Patrícia da Rosa Portela Cé

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas - CSA
Santo Ângelo – Rio Grande do Sul
<https://orcid.org/0000-0002-8755-8765>

RESUMO: Tendo em vista a relevância do tema “liderança feminina” no contexto brasileiro, o presente artigo analisou de forma integrativa e sistêmica os trabalhos encontrados sobre liderança feminina e que foram publicados entre os anos de 2015 a 2021 nos seguintes periódicos nacionais: Revista de Administração Contemporânea – RAC; Revista de Administração de Empresas – RAE; o periódico online Cadernos EBAPE.BR; Revista Eletrônica de Administração – REAd e Revista de Administração – ReA. Na fundamentação teórica do estudo foram abordadas as temáticas sobre liderança e liderança feminina. Essa pesquisa teve caráter qualitativo e quantitativo e a coleta de dados foi realizada de forma bibliográfica. Foram realizadas 3 etapas, das quais resultaram no encontro de 6 artigos sobre o tema. Os resultados demonstraram que além de poucas pesquisas sobre a temática, os assuntos mais abordados nas pesquisas encontradas são estilos de liderança, identidade profissional e barreiras, dificuldades, obstáculos e desafios na

liderança feminina. Ao final, esse estudo sugeriu futuras pesquisas sobre a temática liderança feminina. As limitações desse estudo partiram da dificuldade de encontrar pesquisas sobre o tema liderança feminina, bem como limitou-se a utilizar os cinco periódicos escolhidos para a busca de estudos, que apesar de serem periódicos com boas qualificações e muito utilizados na área, podem limitar o acesso a pesquisas internacionais.

PALAVRAS – CHAVE: Liderança, Liderança feminina, Revisão sistemática integrativa.

ABSTRACT: In view of the relevance of the theme “female leadership” in the Brazilian context, this article analyzed in an integrative and systemic way the works found on female leadership and that were published between the years 2015 to 2021 in the following national journals: Revista de Contemporary Administration – RAC; Business Administration Magazine – RAE; the online journal Cadernos EBAPE.BR; Electronic Journal of Administration – REAd and Journal of Administration – ReA. In the theoretical foundation of the study, the themes of leadership and female leadership were addressed. This research had a qualitative and quantitative character and the data collection was carried out in a bibliographic way. 3 stages were carried out, which resulted in the meeting of 6 articles on the topic. The results showed that, in addition to few researches on the subject, the topics most addressed in the research found are leadership styles, professional identity and barriers, difficulties, obstacles and challenges in female leadership. In the end, this study suggested future research on the topic of

female leadership. The limitations of this study came from the difficulty of finding research on the topic of female leadership, as well as it was limited to using the five chosen journals to search for studies, which despite being journals with good qualifications and widely used in the area, can limit the access to international research.

KEYWORDS: Leadership, Female leadership, Systematic integrative review.

1 | INTRODUÇÃO

Com a participação de mulheres no mercado de trabalho houve uma crescente ocupação de mulheres em cargos de liderança nas organizações. As mulheres ocupam cargos e funções que exercem função fundamental na sociedade e que até então eram ocupados por homens. Por outro lado, as desigualdades de gênero no trabalho persistem, sobretudo quando referimos o fato de que mulheres em posição de liderança continuam sendo minoria. A pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, aponta que em 2019, 37,4% das mulheres ocupavam cargos de liderança e recebiam apenas 77,7% dos rendimentos dos homens nas mesmas posições.

Tendo em vista a relevância do tema “liderança feminina” no contexto brasileiro, esse artigo busca responder a seguinte questão de pesquisa: quais são as evidências científicas sobre liderança feminina na literatura nacional de 2015 a 2021? O objetivo do estudo é analisar de forma integrativa e sistêmica os trabalhos que trazem como tema a liderança feminina, publicados nos periódicos nacionais da área, a saber: Revista de Administração Contemporânea – RAC, classificada pelo Sistema Qualis como Revista “A2”; Revista de Administração de Empresas – RAE, classificada pelo Sistema Qualis como Revista “A2”; o periódico online Cadernos EBAPE.BR, classificado pelo Sistema Qualis como “A2”; Revista Eletrônica de Administração – REAd, classifica como “B1” pelo Qualis e por fim, a Revista de Administração – ReA, classificada pelo Sistema Qualis como “B1”.

Em termos de relevância, o estudo contribui com as pesquisas científicas sobre liderança feminina nas organizações por meio de uma revisão sistemática integrativa, colabora com a academia, bem como direciona para futuras pesquisas com potencial de impacto na área.

Para melhor compreensão do artigo, o mesmo foi dividido em tópicos como a presente introdução, fundamentação teórica, onde será abordado sobre liderança feminina. Na sequência virá a seção metodologia. Logo após os resultados quantitativo e qualitativo, com a análise do conteúdo trazido pelos artigos levantados. Na última seção, são apresentadas as considerações finais do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Andrade, Fonseca e Porto (2015) afirmam que o processo de liderar é conjunto de

comportamentos que possibilitam ao gestor influenciar sua equipe. O conceito de liderança vem sofrendo modificações e em muitas organizações os líderes buscam diferentes maneiras de estimular e capacitar colaboradores (QUELHAS, 2010).

Dentre as mudanças, a influência das mulheres em cargos de liderança está cada vez maior no meio social e organizacional. As mulheres apresentam características específicas que são introduzidas no mundo empresarial. Elas costumam apresentar uma percepção aguçada em relação a questões como cuidado com as pessoas, qualidade de vida no trabalho e humanização do ambiente de trabalho. Características marcantes no universo feminino (QUELHAS, 2010). Dessa maneira, o tema liderança feminina vem sendo cada vez mais observado, estudado e analisado nas organizações e nas academias.

2.1 Liderança Feminina

Um argumento utilizado ao longo do tempo para explicar a escassa presença de mulheres em cargos de liderança é que os propósitos dos estilos de vida masculino e feminino são diferentes. A partir dessa ideia, os homens focam na tarefa, enquanto as mulheres se concentram nas pessoas ou no relacionamento. Dessa maneira, a liderança masculina tornou-se mais visível e a liderança feminina com o foco nas pessoas, passou a ser considerada uma liderança de apoio (RINCÓN; GONZÁLEZ; BARRERO, 2017).

Hryniewicz e Vianna (2018) destacam que mulheres líderes associam atributos como determinação, dedicação e comunicação às mulheres em cargos de liderança. Para os homens líderes, elas distribuem atributos como ambição, força e autoconfiança. Sendo assim, as mulheres são consideradas mais comunais e os homens mais agênticos, além disso, características como empatia, boa aparência e otimismo são associadas às mulheres líderes. É provável que qualidades estereotipadamente femininas de cooperação, orientação e colaboração sejam importantes para a liderança, certamente em algum contexto e cada vez mais nas organizações contemporâneas (EAGLY; CARLI, 2007).

Há um significativo crescimento de valores “femininos” no ambiente organizacional, Mackey e Sisodia (2018) reconhecem carinho, compaixão, cooperação como características que são associadas ao lado direito do cérebro. Os autores ainda afirmam que as lideranças femininas da atualidade parecem mais confortáveis com essas marcas da feminilidade, reconhecendo a importância de uma abordagem de cuidado e carinho adotada nas organizações que dirigem.

Cheung e Halpern (2010) relatam a pesquisa de Cantor e Berney (1992) que identifica três fatores importantes na liderança feminina: personalidade competente, agressão criativa e poder feminino. Essas líderes integraram qualidades femininas, como ternura e carinho, com assertividade e orientação para realizações. As mulheres líderes acreditam que a liderança feminina seja a mais adequada para o trabalho contemporâneo, elas aceitam a feminilidade e não se esquivam de incluir papéis familiares como metáforas para os papéis de liderança.

Bierema (2016) acredita que as organizações precisam se tornar mais competentes em gênero, entendendo e falando como as relações de poder baseadas no gênero impactam na dinâmica interpessoal, nas tomadas de decisão e no desenvolvimento da organização. A organização que estiver ciente do contexto e das relações de poder de gênero, terá líderes atentos para tomar as decisões necessárias para criar, dentro de sua estrutura organizacional, ambientes mais inclusivos e preparados para receber uma gama diversificada de líderes femininas.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Essa pesquisa tem caráter qualitativo e quantitativo e teve a coleta de dados realizada de forma bibliográfica. Foram coletados estudos desenvolvidos entre os anos de 2015 a 2021, em 5 periódicos nacionais que foram escolhidos por apresentarem uma boa classificação no Sistema Qualis: RAC – Revista de Administração Contemporânea; RAE – Revista de Administração de Empresas; Cadernos EBAPE.BR; REAd – Revista Eletrônica de Administração e ReA – Revista de Administração.

Para o procedimento de coleta e análise de dados foi utilizada a revisão sistemática integrativa. Por meio do uso desse método, em julho de 2021, através da busca nas plataformas dos periódicos selecionados para a pesquisa do presente artigo, utilizou-se as *strings* de busca: “liderança feminina” ou “liderança mulheres” ou gestão feminina” ou “gestão mulheres” e ainda “mulheres líderes”. A opção de acrescentar o termo “gestão feminina” se deu com a intenção de que fosse possível encontrar estudos sobre liderança feminina que utilizassem o termo “gestão”.

Com 425 resultados selecionados analisou-se os títulos, resumos e palavras-chave. Por fim, observou-se muitos estudos duplicados e estudos que não tinham relação com o tema, excluindo- 412 resultados.

Com o resultado de 13 estudos análise de conteúdo. Assim, foram eliminadas 7 publicações, por não apresentarem o conteúdo da pesquisa de acordo com a presente revisão, pois os assuntos eram de outras temáticas e algumas pesquisas de outros países.

4 | RESULTADOS

Com os resultados de 6 artigos, nota-se que os estudos sobre liderança feminina publicados nos periódicos nacionais apresentam como objetivo: a) analisar a construção da identidade da profissional (1 artigo); b) identificar as barreiras, desafios e obstáculos na ascensão e na carreira das mulheres líderes (3 artigos); c) identificar a percepção de profissionais acerca dos estilos de liderança (1) e d) analisar o feminino no trabalho de gestoras (1 artigo).

5 | DISCUSSÃO

A partir da seleção dos artigos fez-se a análise de conteúdo. O artigo de 2016, intitulado “As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil”, teve como objetivo identificar as barreiras que têm impedido ou dificultado as mulheres de ascender para posições hierárquicas em níveis estratégicos nas organizações brasileiras (DUTRA; FERREIRA; HENDERSON, 2016). Os autores destacaram como hipóteses de pesquisa: a) mulheres que investem na formação educacional possuem mais oportunidades de ascender para posições estratégicas de alto nível hierárquico; b) mulheres tendem a adaptar suas identidades femininas como meio para ascender para posições estratégicas de alto nível e c) mulheres que tem mentor ou *sponsor* têm maior probabilidade de ascender à posições estratégicas de alto nível hierárquico. Na categoria de análise: “alto nível de escolaridade”, observou-se que o alto nível hierárquico é proporcional ao alto nível de escolaridade, confirmando-se a primeira hipótese. A hipótese vai ao encontro com o que Bruschini (2007) salienta, que a expansão da escolaridade que as mulheres brasileiras estão tendo acesso é um dos fatores do aumento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Na “adaptação da identidade”, todas as participantes ressaltaram que a mudança de identidade feminina ocorre e é necessária para a ascensão das mulheres em cargos de alto nível hierárquico, confirmando a segunda hipótese. Essa ideia corrobora com o que Bierema (2016) afirma, que se espera que as mulheres assumam uma identidade profissional conforme a imagem do homem trabalhador ideal. Por fim, na categoria “existência de um mentor ou *sponsor*”, a terceira hipótese se confirmou, já que todas as participantes em algum momento tiveram um mentor ou um *sponsor*, bem como foi confirmado pelas mesmas, que mentor ou *sponsor* são considerados uma pessoa chave para a ascensão da mulher dentro da carreira (DUTRA; FERREIRA; HENDERSON, 2016).

O artigo encontrado de 2018, “Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais”, objetivou identificar os obstáculos que se apresentam ao longo da carreira da mulher brasileira, bem como entender seu discurso sobre boa liderança em um cargo e em sua vida (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). A pesquisa foi de caráter qualitativo e encaixava-se como pesquisa de campo. Foi realizada em organizações públicas e privadas do Rio de Janeiro, onde foram aplicadas entrevistas estruturadas em 15 líderes com idades entre 32 e 70 anos.

A partir do material coletado, Hryniewicz e Vianna (2018) elaboraram a interpretação com base em cinco barreiras das pesquisadoras Eagly e Carli (2007). Tais barreiras são: a) vestígios de preconceito; b) resistência à liderança da mulher; c) problemas com estilos de liderança; d) demandas da vida familiar e e) pouco investimento em capital social. Na primeira barreira as entrevistadas reconheceram o fato de que mulheres ganham menos que os homens, em relação as promoções, parte das entrevistadas afirmam não ter conhecimento da vantagem dos homens. Os autores incluíram duas

barreiras de preconceito, a maternidade e a aparência, pois as participantes relataram a licença-maternidade como um problema para a profissional e a aparência se destacou no discurso, visto que colegas associam promoções no trabalho devido aos atributos físicos das mulheres (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Em relação a barreira “resistência à liderança da mulher”, quando questionadas sobre as características mais observadas em mulheres líderes, elas destacaram: determinação, dedicação, comunicação, empatia e otimismo. O que mostra que atenção, cuidado e dedicação são características esperadas de mulheres. Por esse motivo, a dificuldade de liderar das mulheres é uma realidade, havendo constante questionamento, teste e preconceito (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Para Eagly e Carli (2003) as qualidades comunais que as pessoas associam às mulheres, como cordialidade e altruísmo, divergem das qualidades agênticas, como assertividade, que geralmente é associado como característica de um líder de sucesso, sendo esse líder associado ao homem. Nos “problemas com estilo de liderança” demonstrou-se que há uma visão mais integrada de liderança por parte das mulheres, pois as características que foram consideradas importantes para um bom líder foram: caráter, determinação, autoconfiança. Tais características reforçam uma mistura de comportamento femininos e masculinos, formando uma liderança mais completa. Na barreira “demanda da vida familiar”, Hryniewicz e Vianna (2018) observaram que as mulheres eram gerentes, consultoras, chefes de departamentos e diretoras. Esses trabalhos consomem tempo e são importantes, mesmo assim as participantes cuidavam de assuntos da casa e família. Fialho et al (2018) corroboram da ideia de que combinar a vida profissional com a vida familiar pode dificultar a produtividade das mulheres, refletindo em uma remuneração mais baixa, menos oportunidades de inserção e estabilidade e maior dificuldades para obter cargos de liderança. A última barreira “pouco investimento em capital social”, demonstrou que falar de si e de suas competências não se encaixa como um comportamento padrão das mulheres, e se sim, causa uma certa estranheza, enquanto os homens o fazem com tranquilidade e sem julgamentos. Como os homens podem ressaltar talentos e competências, isso os beneficia, além dos homens poderem cultivar relações próximas com chefes homens, sem a interpretação de um relacionamento amoroso, o que pode acontecer com as mulheres (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). O artigo identificou obstáculos que surgem na carreira da líder e identificou nos discursos das mulheres a definição de uma líder com características mais andrógenas, misturadas com comunais e agênticas, como comunicação e autoconfiança.

O ano de 2019 resultou em dois artigos, a começar pelo intitulado “A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações *Baby Boomers*, X e Y”. Faria, Lopes e Melo (2019) objetivaram para seu estudo, analisar a construção da identidade da profissão de mulheres gerentes das gerações *Baby Boomers*, X e Y. Foram selecionadas 32 mulheres gerentes de organizações localizadas em Belo Horizonte – MG. As entrevistas seguiram o roteiro semiestruturado e foram realizadas com as participantes

separadas por geração, sendo 6 mulheres da geração *Baby Boomers*, 11 mulheres da geração X e 15 mulheres da geração Y. Os dados da pesquisa basearam-se nas cinco dimensões de análise proposta por Hill (1993): a) aprender o que significa ser gerente; b) desenvolver julgamentos interpessoais; c) adquirir autoconhecimento; d) lutar contra as tensões e emoções e e) gerenciar as transformações. Em “desenvolver julgamentos interpessoais”, confirmou-se que as gerações não se apoiam apenas na autoridade formal para exercerem a função gerencial. Para as participantes, respeito e autoridade são conquistados com diálogo e bom relacionamento na equipe, ser flexível na tomada de decisão, ser humilde, comunicativo e jamais ser impulsiva (FARIA; LOPES; MELO, 2019). Tais características vão ao encontro com o que Qureshi (2020) evidencia sobre líderes que exercem sua liderança de forma autêntica. Esses, adotam atitudes e comportamentos transparentes, de maneiras exemplares, com estabilidade na tomada de decisão, baseados no respeito e na ética, estimulando a seguir o líder. Na última categoria “gerenciamento das transformações”, Faria; Lopes e Melo (2019) perceberam através dos discursos das participantes, que tanto a geração *Baby Boomer*, como as gerações X e Y gerenciavam o processo de transformação executores de tarefas a gerentes profissionais, buscando se atualizar, em um processo que deve ser diário, devido as mudanças da sociedade. Com essas categorias analisadas confirmou-se que a identidade profissional perpassa diversos problemas, conquistas, dificuldades, sentimentos de realização e dilemas que fazem parte do cargo de gerente. Houve divergências de pensamentos e características distintas entre gerações quando relacionadas a construção da identidade e o posicionamento gerencial. Essas divergências vão ao encontro com o que Louzada (2014) afirma, que para o mercado corporativo as divergências entre gerações têm caráter construtivo, pois há contribuição de cada realidade diferente para o sucesso organizacional, o maior desafio das empresas e gestores é integrar tais divergências para que não prejudique a organização.

O segundo artigo de 2019, “Estilos de liderança: percepções sobre diferenças entre líderes homens e mulheres nas áreas de finanças e contabilidade”, teve como objetivo identificar como profissionais de contabilidade e finanças percebem os estilos de liderança adotados por seus líderes masculinos e femininos. Dias, Veloso e Treff (2019) levantaram como hipótese a existência de diferenças nos estilos de liderança entre homens e mulheres, sendo tal hipótese rejeitada no estudo. A conclusão do estudo vai na contramão do estudo de Sequeira (2020), que avalia que um estilo democrático, participativo e orientado para as pessoas são características das mulheres, enquanto o estilo autocrático, diretivo e orientado para as tarefas é característico de homens. Compreender que indivíduos de ambos os sexos adotam diferentes estilos de liderança é eficaz, no sentido de complementaridade no exercício da liderança em uma organização.

Em 2020 foi encontrado o artigo “Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública”, que objetivou “melhor compreender desafios enfrentados na ocupação de posições de liderança por mulheres na administração pública no executivo

brasileiro” (MILTERSTEINER et al., 2020, p. 406). O estudo teve por base barreiras que são comumente descritas na literatura internacional e nacional sobre temas como “teto de vidro”, “labirintos de liderança” e “abelha rainha”. As hipóteses estabelecidas pelos autores da pesquisa foram: 1) quanto maior a feminilidade, maior a comunalidade e a identidade feminina; 2) quanto mais agênticas, menor o vestígio de preconceito; 3) quanto mais agênticas, menor a resignação; 4) quanto mais agênticas, maior a resiliência na carreira; 5) quanto mais agênticas, maior a aceitação na carreira; 6) quanto mais agênticas, maior distanciamento e menor disposição para apoiar outras mulheres e 7) quanto mais agênticas, maior o comprometimento com a carreira. Em relação aos resultados, Miltersteiner et al (2020) apontaram que a hipótese 1 foi confirmada, ou seja, quanto maior a feminilidade maior a comunalidade e a identidade feminina. Na hipótese 2 os resultados apontaram que em partes, as gestoras quanto mais agênticas mais negam a discriminação (menor vestígio de preconceito), bem como a terceira hipótese mostra parcialmente que as mulheres quanto mais agênticas menos tem resistência. As hipóteses 4 e 5, onde as mulheres quanto mais agênticas têm maior resiliência na carreira (4) e maior aceitação na carreira (5), não se confirmaram. A hipótese 6, quanto mais agênticas maior o distanciamento e menor a disposição para apoiar outras mulheres, confirmou-se parcialmente. Por fim, a hipótese 7 confirmou-se, ou seja, as mulheres quanto mais agênticas têm maior comprometimento com a carreira. Conclui-se que mulheres em cargos de liderança sofrem preconceitos validados por códigos masculinos, quando buscam ascender em posições de maior responsabilidade. Além de precisarem provar frequentemente sua competência profissional. As conclusões corroboram com os achados da pesquisa de Castro, Melo e Ramos (2011), que afirmam que para as mulheres líderes são atribuídas exigências a mais que para os homens na mesma função. As líderes precisam se posicionar e ser altamente competentes, estando sempre a provar suas capacidades.

Para finalizar, o segundo artigo encontrado dentre os publicados no ano de 2020, intitulado “O feminino nas organizações: um estudo de gestão no setor da indústria farmacêutica”. Melo e Reis (2020) tiveram como objetivo de pesquisa, analisar a percepção das mulheres no trabalho gerencial, segundo gestoras de empresas farmacêuticas. Os estudos apontaram que a gestão de pessoas foi considerada a principal atividade desenvolvida por mulheres na função gerencial. Não houve diferenças salariais entre homens e mulheres, indicando que os critérios de remuneração não estão atrelados ao gênero, o que significou uma mudança no cenário significativa. Bierema (2016) destaca que apesar das mulheres trabalharem mais que os homens, ganham menos prestígio e salários em torno de 4% a 36% menos do que dos homens.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa atingiu o seu objetivo geral e seus objetivos específicos, ao

analisar de forma integrativa e sistêmica os trabalhos publicados nos periódicos nacionais entre os anos de 2015 a 2021: Revista de Administração Contemporânea – RAC; Revista de Administração de Empresas – RAE; Cadernos EBAPE.BR; Revista Eletrônica de Administração – REAd e Revista de Administração – Rea. No transcorrer das seções foi exposto um embasamento teórico sobre a temática liderança feminina através das análises dos estudos. Conclui-se que identidade profissional, estilos de liderança feminina e masculinas e barreiras, obstáculos, desafios e dificuldades na liderança feminina, foram temáticas mais abordadas nas pesquisas.

O estudo contribui para o desenvolvimento da pesquisa nacional sobre liderança feminina, pois visibiliza o panorama geral das pesquisas publicadas em periódicos importantes da área. As limitações do estudo partem da dificuldade de encontrar estudos sobre o tema e do uso de periódicos nacionais, que apesar de serem bem qualificados, limitam o acesso à pesquisas internacionais.

Para futuras pesquisas, propõem-se a revisão sistêmica e integrativa de estudos internacionais sobre o tema, bem como explorar assuntos como gestão de tempo de mulheres em cargos de liderança e florescimento no trabalho de mulheres líderes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. E. B.; FONSECA, A. M. O.; PORTO, J. B. Liderança: um retrato da produção científica brasileira. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n.3, p. 290-310, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/Bk7gsJN8JZ4NyDRRYbJ7fmr/?lang=pt&format=pdf> . Acesso em: 21/04/2021.

BIEREMA, L. Female leadership: worrying notions of the “ideal” (male) leader. **Advances in human resource Development**, v.18, n.1, 2016. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422316641398> . Acesso em: 24/04/2021.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYcJQvGnnFwwjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 24/04/2021.

CASTRO, A. L. S.; MELO, M. C. O. L.; RAMOS, M. A. Os desafios da mulher em cargos de liderança. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO FEA/USP – SEMEAD XIV. **Anais...**São Paulo: USP. 2011. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/trabalhosPDF/340.pdf> . Acesso em: 30/05/2021.

CHEUNG, F. M.; HALPERN, D. F. Women at the top: powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. **American Psychologist**, v. 65, n.3, p. 182 – 193, 2010. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0017309> . Acesso em:13/06/2021.

DIAS, E. W.; VELOSO, E. F. R.; TREFF, M. A. Estilos de liderança: percepções sobre diferenças entre líderes homens e mulheres nas áreas de finanças e contabilidade. **Revista de Administração da UFSM**, v.12, n. Especial, p. 1173-1187, 2019. Disponível em: [file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/41368-209127-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/41368-209127-1-PB%20(1).pdf) . Acesso em: 05/07/2021.

DUTRA, J. S.; FERREIRA, M. A. A.; HENDERSON, P. A. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 3, 2016. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/8208-115080-1-PB%20(1).pdf . Acesso em: 05/07/2021.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. **Leadership Quarterly**, v. 14, n. 6, p. 807-834, 2003. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/The_Female_Leadership_Advantage_An_Evaluation_of_t.pdf . Acesso em: 24/04/2021.

EAGLY, A.; CARLI, L. L. Women and the labyrinth of leadership. *Harvard business review*. 2007. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/16 Women20and 20the20 Labyrinth20of 20Leadership%20(2).pdf . Acesso em: 24/04/2021.

FIALHO, C. B. et al. Empoderamento e Gênero: Um Estudo com Mulheres que Ocupam Cargos de Gestão em uma Universidade Federal. **Revista Administração em Diálogo**, v. 20, n. 1, p. 1-24, 2018. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Fialho_Rosa_Gai_Paz_2018_Empoderamento-e-Genero--Um-Est_48540.pdf . Acesso em: 27/07/2021.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/rj/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 05/07/2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais de mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784> . Acesso em: 07/08/2021.

LOUZADA, M. O.; SANTOS, D. S. As carreiras inteligentes e as percepções das gerações sobre crescimento profissional. In: XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA: gestão do conhecimento para a sociedade. 2014. Faculdades Dom Bosco. **Anais...** Rio de Janeiro: Dom Bosco. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos/14/38320517.pdf> . Acesso em: 10/08/2021.

MACKAY, J; SISODIA, R. **Capitalismo consciente: como libertar o espírito heroico dos negócios**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

MELO, M. C. O. L.; FARIA, V. S. P.; LOPES, A. L. M. A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações Baby Boomers, X e Y. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. Especial, p. 832-843, 20 ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/rj/cebape/a/nc6BqcfDFyVKzcTQLtCFdCj/?lang=pt&format=pdf> . Acesso em: 05/07/2021.

MELO, M. C. O. L.; REIS, M. C. O feminino nas organizações: um estudo de gestão no setor da indústria farmacêutica. **Revista de Administração da UFSM**, v.13, n.2, p. 277-295, 2020. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/23671-224630-2-PB%20(1).pdf. Acesso em: 05/07/2021.

MILTERSTEINER, R. K et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR**, v.18, n.2, p. 406-423, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/rj/cebape/a/tCzLBjYCbWjsr5bkQnnZ7bm/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 05/07/2021.

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. 2010. Universidade Federal Fluminense. **Anais...**Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense. 2010. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T10_0254_1213_12.pdf . Acesso em: 23/04/2021

QURESHI, T. Authentic Leadership, Organizational Identification and Citizenship Behavior in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries. **Academy of Strategic Management Journal**, v. 19, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.abacademies.org/articles/Authentic-leadership-organizational-identification-and-citizenship-behavior-in-the-gulf-cooperation-council-gcc-countries-1939-6104-19-3-556.pdf> . Acesso em: 28/06/2021.

RINCÓN, V.; GONZÁLEZ, M.; BARRERO, K. Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. **Intangible Capital**, v. 13, n.2, p. 319-386, 2017. Disponível em: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/889/625> . Acesso em: 25/04/2021.

SEQUEIRA, J. E. P. **Diferenças e complementaridade entre os estilos de liderança de homens e mulheres**. 2020. 100p. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) - Universidade de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/jspui/bitstream/10451/44953/1/ulfpie055743_tm.pdf. Acesso em: 30/06/2021.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 7, 35, 40, 53, 58, 59, 61, 64, 66, 67, 74, 86, 108, 117, 128, 130, 132, 134, 136, 143, 162, 163, 175, 186, 192, 195, 201, 202, 211, 212, 213, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 279, 281

Amazonas 159, 163, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224

B

Bens públicos 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 212, 237

Brasil 7, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 51, 52, 54, 55, 56, 59, 62, 66, 67, 70, 76, 78, 79, 81, 84, 87, 114, 117, 124, 126, 143, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 174, 175, 186, 188, 189, 190, 191, 194, 195, 212, 213, 214, 215, 223, 231, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 255, 256

C

Captação de recursos 166, 251, 252, 253, 254, 255, 256

Clientes 5, 30, 42, 75, 88, 107, 115, 122, 123, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 141, 142, 143, 145, 156, 261, 263, 276

Competência 65, 78, 81, 82, 83, 85, 88, 96, 143, 204, 206, 231, 235, 237

Coronavírus 112, 114, 115, 116, 120, 121, 122, 123, 126, 245, 246

Covid-19 113, 114, 116, 117, 120, 126, 127, 128, 131, 225, 245

Crescimento 33, 60, 67, 70, 96, 116, 118, 129, 131, 132, 134, 143, 160, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 190, 192, 195, 224, 259, 260, 265, 276, 279

Crise 30, 35, 88, 112, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 161, 231, 232, 237, 247

Cultura organizacional 15, 78, 83, 123, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184

D

Desenvolvimento 3, 7, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 34, 36, 37, 41, 42, 45, 51, 52, 53, 54, 61, 66, 70, 72, 75, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 92, 93, 94, 97, 101, 107, 118, 126, 129, 130, 132, 134, 161, 163, 169, 174, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 201, 214, 248, 249, 251, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 261, 263, 265, 268, 269, 271, 275, 276, 277, 278, 281

E

Economia solidária 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

Empresa 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 15, 18, 24, 28, 45, 52, 69, 73, 74, 75, 82, 86, 88, 89, 96, 97, 98, 101, 102, 104, 123, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 142, 146, 147,

148, 149, 158, 160, 164, 165, 169, 191, 198, 266, 272, 273

Encargos sociais 160, 161, 162, 164, 165, 167, 169, 170, 171, 173, 174

Ensino 29, 38, 39, 40, 51, 54, 136, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 247, 252, 254, 255, 275

Estado regulador 229, 231, 238, 241, 246, 247

F

Felicidade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 269

Fenômeno 1, 2, 5, 6, 7, 80, 169

Frameworks 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 101, 104, 105, 106, 108

G

Gastos 88, 160, 161, 162, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 190, 193, 236, 238

Gestão de pessoas 9, 65, 78, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 118

Gestão do conhecimento 52, 54, 67, 91, 95, 96, 98, 101, 104, 105, 106, 108

H

Habilidades 79, 85, 101, 104, 178, 181, 183

Hospital 10, 197, 199, 200, 210, 250

I

IDEB 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225

Indústria 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 65, 67, 97, 99, 102, 122, 142, 166, 263, 266, 276

Infraestrutura viária 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195

Inovação 40, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 94, 95, 99, 100, 107, 118, 136, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 261, 271, 275, 276, 277, 281

Internet das coisas 40, 41, 42, 49, 52, 53

L

Liderança 30, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 98, 118, 128

M

Marketing 95, 103, 104, 110, 122, 127, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 155, 156, 157, 158, 159, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 270, 273, 274, 276, 277, 278, 279, 280

Motivação 3, 18, 81, 112, 115, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 137, 200

Mulheres 25, 28, 29, 33, 35, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 88

O

Organizações sociais 229, 230, 231, 233, 234, 236, 238, 241, 244, 246, 247, 248, 249, 250

P

Pandemia 114, 115, 117, 119, 121, 122, 124, 126, 150, 225, 246

Percepção 4, 6, 60, 61, 65, 118, 119, 121, 122, 124, 125, 129, 133, 135, 137, 140, 142, 174, 229, 231, 238, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 249

Periódicos 41, 58, 59, 61, 66, 92, 93, 105

Pessoas 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 42, 45, 51, 52, 60, 63, 64, 65, 72, 74, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 91, 92, 100, 104, 105, 106, 116, 117, 118, 119, 130, 131, 132, 134, 136, 161, 162, 163, 166, 167, 202, 204, 205, 208, 210, 259, 260, 261, 263, 264, 265, 266, 267, 271, 272, 273, 274, 275

Petróleo 186, 188, 189, 191, 192, 195, 196

Planejamento 5, 26, 98, 103, 104, 105, 106, 107, 122, 133, 134, 186, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 241, 243, 246, 249, 255, 256

Plano 24, 34, 46, 96, 126, 132, 133, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 214, 230, 232, 251, 254, 256, 259, 264, 274

Produção 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 32, 33, 34, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 49, 51, 52, 53, 55, 66, 81, 84, 85, 86, 93, 104, 143, 166, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 195, 202, 204, 230, 231, 232, 233, 241, 243, 249, 252, 256

R

Receitas 133, 160, 161, 165, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 193, 266

Relacionamento 22, 42, 60, 63, 64, 74, 112, 117, 122, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 139, 142, 143

Renda 6, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 114

Revisão sistemática integrativa 58, 59, 61

Revolução industrial 40, 41, 42, 52, 53

Royalties 186, 187, 190, 191, 192, 194, 195, 196

S

Satisfação 2, 3, 5, 6, 7, 9, 22, 81, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 125, 129, 130, 131, 132, 133, 135, 142, 143, 192, 238, 239, 245, 246, 259, 273, 274, 276, 277

Saúde 5, 6, 8, 9, 24, 36, 70, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 94, 113, 114, 121, 165, 168, 186, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 241, 242, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251

Serviços públicos 164, 192, 202, 229, 230, 231, 232, 233, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 244, 245, 246, 247

Setor aéreo 112, 114, 115, 118, 119, 121, 122, 125, 126

T

Tecnologia 33, 41, 42, 44, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 67, 69, 74, 91, 96, 98, 103, 104, 105, 106, 108, 129, 251, 254, 261, 266, 281

Trabalhador 22, 23, 28, 62, 69, 70, 72, 73, 74, 78, 79, 81, 83, 85, 90, 119, 123

Trabalho 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 52, 53, 55, 56, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 93, 99, 104, 112, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 133, 136, 160, 162, 164, 173, 197, 200, 201, 207, 231, 234, 247, 255, 257, 265

Turismo 114, 144, 145, 147, 153, 155, 156, 157, 158, 257, 258, 259, 260, 268, 269, 270, 271, 273, 275, 276, 277, 278, 280

U

Universidade 1, 20, 27, 28, 30, 31, 34, 35, 36, 40, 53, 54, 58, 67, 68, 69, 127, 196, 229, 238, 248, 250, 251, 252, 253, 255, 270, 277, 278, 281

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022