

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Camila Teixeira Barbosa Lima

Liderança Feminina: Um estudo bibliométrico sobre as barreiras e desafios no ambiente corporativo

**TAUBATÉ-SP
2023**

Camila Teixeira Barbosa Lima

Liderança Feminina: Um estudo bibliométrico sobre as barreiras e desafios no ambiente corporativo

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do Curso de Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Ma. Andreza Cristina Both Casagrande Koga.

**TAUBATÉ-SP
2023**

Camila Teixeira Barbosa Lima

Liderança Feminina: Um estudo bibliométrico sobre as barreiras e desafios no ambiente corporativo.

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do Curso de Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia da Universidade de Taubaté.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ma. Andreza Cristina Both Casagrande Koga

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por tudo e por tanto.

Agradeço aos meus pais, Nádía e Rogério, por sempre me incentivarem a seguir a área que tanto amo.

Agradeço aos meus avós, que tudo são na minha existência. Agradeço às minhas irmãs, por sempre tornarem o processo árduo mais leve e serem sempre o meu refúgio. Agradeço ao meu tio Saulo por sempre se fazer presente nessa fase.

Ao Cauê, meu amor, agradeço o incentivo e noites silenciosas para que eu pudesse me concentrar e me dedicar ao máximo para encerrar a graduação.

Durante os cinco anos, pude conviver com pessoas incríveis e, mesmo sem mencioná-las, todos sabem o espaço e carinho que tenho por cada um. Obrigada por tanta troca realizada ao longo do curso e pela união mesmo com 2 anos de aulas online.

À minha querida professora que fez da minha caminhada na graduação mais leve, professora Ma. Andreza C. Both Casagrande Koga, que me inspirou desde o primeiro contato quando assisti à uma aula que estava dando para uma outra sala à frente da minha. Agradeço a paciência, orientação e conhecimento ímpar.

RESUMO

O presente trabalho é um estudo bibliométrico que busca analisar as barreiras e os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo em relação à liderança. Com a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho, torna-se fundamental compreender os obstáculos que ainda limitam sua ascensão aos cargos de liderança. O objetivo deste estudo é identificar o que tem sido publicado, nacional e internacionalmente, sobre a liderança feminina nas empresas e seus desafios atuais a partir de um estudo bibliométrico na base de dados Scopus. O método aplicado foi o estudo bibliométrico, realizado na base de dados Scopus, com os descritores *women + leadership*. Com os resultados da busca, realizou-se um estudo qualitativo dos 5 artigos mais citados na base de dados Scopus. Os resultados revelam que existem diversas barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres que desejam alcançar posições de liderança, entre eles, destacam-se a discriminação de gênero, os estereótipos culturais arraigados, a falta de oportunidades de desenvolvimento e promoção, e o desafio de conciliar as demandas profissionais com as responsabilidades familiares. Além disso, o estudo identificou a importância de medidas e políticas organizacionais voltadas para a promoção da igualdade de gênero, como a implementação de programas de mentoria e *coaching*, políticas de diversidade e inclusão, e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo. Conclui-se que a promoção da liderança feminina no ambiente corporativo é um desafio complexo, que requer uma abordagem multidimensional e ações tanto no nível individual quanto no nível organizacional. É essencial que as empresas adotem medidas concretas para eliminar as barreiras existentes e proporcionar igualdade de oportunidades para as mulheres assumirem posições de liderança.

Palavras-chave: *Women. Leadership. Pesquisa Bibliométrica.*

ABSTRACT

Female Leadership: A bibliometric study on barriers and challenges in the corporate environment

This document is a bibliometric study that seeks to analyze the barriers and challenges faced by women in the corporate environment in relation to leadership. With the growing presence of women in the labor market, it is essential to understand the obstacles that still limit their rise to leadership positions. The objective of this study is to identify what has been published, nationally and internationally, about female leadership in companies and their current challenges based on a bibliometric study in the Scopus database. The applied method was the bibliometric study, carried out in the Scopus database, with the descriptors women + leadership, from which 14,618 results were obtained. With the results of the search, a qualitative study was carried out of the 5 most cited articles in the Scopus database. The results reveal that there are several barriers and challenges faced by women who wish to reach leadership positions. Among them, gender discrimination, ingrained cultural stereotypes, lack of opportunities for development and promotion, and the challenge of reconciling professional demands with family responsibilities stand out. In addition, the study identified the importance of organizational measures and policies aimed at promoting gender equality, such as the implementation of mentoring and coaching programs, diversity and inclusion policies, and the creation of an inclusive and equitable work environment. It is concluded that the promotion of female leadership in the corporate environment is a complex challenge, which requires a multidimensional approach and actions both at the individual and organizational levels. It is essential that companies take concrete steps to remove existing barriers and provide equal opportunities for women to assume leadership positions.

Keywords: Women. Leadership. Bibliometric research.

LISTA DE QUADROS

| | | |
|-----------------|---|----|
| Quadro 1 | – Os principais desafios e barreiras citados sobre mulheres na liderança..... | 29 |
|-----------------|---|----|

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Evolução das publicações do tema <i>women + leadership</i> por ano:..... | 23 |
| Gráfico 2 – Evolução das publicações do tema <i>women + leadership</i> nos últimos 5 anos. | 24 |
| Gráfico 3 – Principais revistas..... | 24 |
| Gráfico 4 – Principais autores..... | 25 |
| Gráfico 5 – Principais universidades..... | 26 |
| Gráfico 6 – Principais países..... | 26 |
| Gráfico 7 – Principais tipos de documentos..... | 27 |
| Gráfico 8 – Áreas de interesse..... | 27 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 10 |
| 1.1. PROBLEMA..... | 10 |
| 1.2. OBJETIVOS..... | 10 |
| 1.2.1 Objetivo Geral..... | 10 |
| 1.2.2. Objetivos Específicos..... | 10 |
| 1.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO..... | 11 |
| 1.4. JUSTIFICATIVA..... | 11 |
| 1.5. ORGANIZAÇÃO DO PROJETO..... | 12 |
| 2. REVISÃO DE LITERATURA..... | 13 |
| 2.1. ESTUDOS SOBRE GENERO..... | 13 |
| 2.2. Papéis socialmente atribuídos aos homens e às mulheres..... | 14 |
| 2.3. As desigualdades de gênero no âmbito do trabalho..... | 15 |
| 2.4 Fenômeno do “teto de vidro”..... | 17 |
| 2.5 Lideranças femininas em ambientes corporativos..... | 17 |
| 3 MÉTODO..... | 20 |
| 3.1 TIPO DE PESQUISA..... | 20 |
| 3.2 ÁREA DE REALIZAÇÃO..... | 21 |
| 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA..... | 21 |
| 3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS..... | 21 |
| 3.6 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS..... | 22 |
| 4 RESULTADOS..... | 23 |
| 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS..... | 30 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 33 |
| REFERÊNCIAS..... | 35 |

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está passando por mudanças e movimentações significativas no que se trata do papel da mulher em cargos de liderança. Para isso, entende-se que é necessário a quebra de preconceitos, paradigmas e ego na cultura das empresas. Considerando que a mulher foi inserida no mercado de trabalho a partir da Revolução Industrial (1760 a 1840), ainda existem diversos fatores que travam o crescimento de suas carreiras para cargos de liderança e chefia. Dentre essas barreiras, destacam-se os estereótipos da sociedade, cultura empresarial, a falta de oportunidade, falta do espírito de liderança, e em tarefas que são vistas como obrigações exclusivamente femininas. Essa é uma luta árdua em busca do seu espaço como líder no ambiente de trabalho e, quando conquistado, enfrenta diversos desafios e questionamentos quanto a sua inteligência e capacidade. Um dos 5 principais objetivos da ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - fazem parte da chamada “Agenda 2030”. Trata-se de um pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas, em 2015, por 193 países membros.) é: Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O peso que uma mulher carrega quando erra é muito maior do que quando um homem falha; a pressão e a autocobrança costumam ser muito mais intensas para as mulheres nesses contextos.

1.1. PROBLEMA

A partir da constante busca da mulher para conquistar seu espaço no ambiente corporativo, este estudo propõe-se a analisar: quais os principais desafios e barreiras que a mulher enfrenta para ocupar cargos de liderança?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo Geral

Identificar o que tem sido publicado, nacional e internacionalmente, sobre a liderança feminina nas empresas e seus desafios atuais a partir de um estudo bibliométrico na base de dados Scopus.

1.2.2. Objetivos Específicos

A partir dos descritores *leadership e women*, identificar:

- A evolução das publicações ao longo do tempo;
- Os principais autores que publicam sobre o tema;
- Os países que mais publicam sobre essa temática;
- As áreas de maior publicação sobre o tema;

- Os principais desafios enfrentados para a conquista da mulher em cargos de liderança a partir dos artigos publicados.
- Lacunas científicas (*GAPs*) identificadas sobre o tema.

1.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente trabalho teve como base realizar, através da pesquisa bibliométrica, um estudo sobre as barreiras e os desafios para as mulheres em cargos de liderança, fundamentado nas produções científicas atuais, com recorte nos últimos cinco anos de publicações, nas bases de dados Scopus.

Buscou-se identificar quais as principais características da produção intelectual internacional e nacional acerca do tema, das quais salientou interesses, abordagens e avaliações.

Este estudo não contempla avaliar as ferramentas de mapeamento utilizadas, mensurar suas respectivas qualidades, bem como apresentar soluções para as demandas que surgem nas reflexões, mas sim, evidenciar informações para que os potenciais leitores tenham, no campo científico, seu olhar sobre os principais desafios enfrentados pela mulher em cargos de liderança. Evidencia-se, concomitantemente, que, embora a revisão de literatura esteja aprofundada nas pesquisas, não há intenção de distinguir habilidades femininas e masculinas.

1.4. JUSTIFICATIVA

Segundo Bianchi, Quishida e Foroni (2017), é a partir das últimas décadas que se apresenta um crescente número de pesquisas publicadas no contexto científico, cujo interesse está nas lideranças e em seu desenvolvimento, e não somente nas organizações. Nesse sentido, mostra-se extremamente relevante explorar a temática, a partir de diferentes áreas do conhecimento, e despertar contribuições que ampliem os estudos acerca das lideranças e, sobretudo, das lideranças femininas.

Com o propósito de identificar as principais barreiras e os principais desafios que as mulheres enfrentam em cargos de liderança, destaca-se o propósito de contribuir com as reflexões e discussões da comunidade acadêmica e científica, das organizações e profissionais que atuam na área, bem como de pessoas que se interessam em estudar a temática. Espera-se nortear, também, possíveis produções que deem continuidade no estudo, complementando esta área do conhecimento.

1.5. ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo foi dividido em cinco capítulos.

No Capítulo um, foi apresentada a Introdução, que abrange: o problema de pesquisa, os objetivos (geral e específicos), além da delimitação e relevância do estudo.

No Capítulo dois, realizou-se uma Revisão de Literatura sobre: Papéis socialmente atribuídos aos homens e às mulheres; as desigualdades de gênero no âmbito do trabalho; Fenômeno do “teto de vidro”; Lideranças femininas em ambientes corporativos.

No Capítulo três, apresentou-se o Método do estudo: tipo de pesquisa; área de realização; população e amostra; procedimento de coleta de dados e; procedimento de análise dos dados.

No Capítulo quatro, foram apresentados os Resultados.

No Capítulo cinco, foram realizadas as devidas Discussões.

No Capítulo seis, foram apresentadas as Considerações Finais, e, em seguida, as Referências utilizadas neste estudo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Estudos sobre gênero

Louro (2014) salienta que é através das feministas anglo-saxãs que gênero (*gender*) passa a ser usado como distinto de sexo (*sex*), objetivando rejeitar um determinismo biológico implícito e acentuar, através da linguagem, a perspectiva fundamentalmente social das distinções entre sexos. O conceito serve, assim, como uma ferramenta analítica que é, ao mesmo tempo, política. Nessa perspectiva, a autora enfatiza que não é negada a biologia, sobretudo porque se constitui com e sobre corpos sexuados, mas sim, enfatizada a construção histórica e social produzida sobre as características biológicas.

Gênero, então, torna-se um conceito que pretende se referir ao modo como as características são compreendidas e representadas, como são “trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico” (LOURO, 2014, p. 26). Em complemento, “é no âmbito das relações sociais que se constroem os gêneros” (p. 26). O conceito passa a exigir que se pense de modo plural, destacando que os projetos e as representações sobre mulheres e homens são múltiplos e diversos. Na medida em que o conceito afirma o caráter social do feminino e do masculino, é fundamental considerar as distintas sociedades e momentos históricos, e evitar afirmações generalizadas sobre “mulher” e “homem” (LOURO, 2014).

Louro (2014) destaca que gênero é compreendido como constituinte da identidade dos sujeitos – transcende o desempenho de papéis socialmente impostos e faz parte do ser. Desta forma, ressalta-se que as identidades são sempre construídas, elas não são dadas ou acabadas em determinado momento; as identidades de gênero estão continuamente se construindo e se transformando (ibidem).

Em suas relações sociais, atravessadas por diferentes discursos, símbolos, representações e práticas, os sujeitos vão se construindo como masculinos ou femininos, arranjando e desarranjando seus lugares sociais, suas disposições, suas formas de ser e estar no mundo (LOURO, 2014, p. 32).

Nesse sentido, de maneira semelhante, gênero corresponde a uma representação social em que imagens, símbolos, sistemas de valores e referências são construídos nas interações com os outros, caracterizados por um contexto histórico-social mais amplo (BELTRAMINI;

CEPELLOS; PEREIRA, 2022). É nas relações com os outros, com si mesmos e com o mundo que os indivíduos se constroem, se percebem e se transformam.

De acordo com Fernandez (2018), os estudos de gênero pretendem, então, descrever, interpretar, problematizar, analisar e explicar as configurações institucionais que determinam aquilo que é considerado legítimo, os papéis sociais dados como adequados para os homens e as mulheres, e respectivos valores, códigos de conduta, práticas e normas. Como também, busca-se desvelar as relações de poder que vêm sendo historicamente estabelecidas, que se exprimem nos processos de dominação dos indivíduos do gênero masculino sobre os do gênero feminino a partir destas configurações de conduta.

2.2 Papéis socialmente atribuídos aos homens e às mulheres

Conforme salienta Louro (2014), compreende-se que homens e mulheres são biologicamente distintos e que a relação entre ambos decorre dessa distinção, na qual cada um deve desempenhar um papel determinado na sociedade. Tal distinção biológica e sexual serve para compreender – e justificar – a desigualdade social. Para a autora, a forma como as múltiplas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou pensa sobre elas, que vai construir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um momento histórico.

Papéis seriam, nesse sentido, padrões ou regras que uma sociedade estabelece, implícita ou explicitamente, para seus membros, que definem seus comportamentos, suas emoções, seus modos de sentir e se relacionar, até mesmo suas roupas e seus gostos (LOURO, 2014). Através do aprendizado de papéis ao longo das relações culturais, históricas e sociais, os sujeitos apreendem modos de ser adequados ou inadequados para um homem ou uma mulher, e tentam, cada vez mais, corresponder às expectativas (ibidem).

Os diferentes papéis masculino e feminino são construídos culturalmente e mudam conforme a sociedade e o tempo; os seres humanos nascem machos ou fêmeas, e é através da educação que recebem e da relação com o mundo que se tornam homens e mulheres (SAFFIOTI, 1987). Os seres humanos fazem história, transmitem história, produzem significados sociais, e assim, atuam, se movimentam e se transformam; a identidade é, portanto, socialmente construída (ibidem).

Os sujeitos integram e reproduzem determinadas formas de feminilidade e masculinidade que representam a identidade biológica e social, num determinado contexto

cultural, social e histórico. Louro (2019), nessa perspectiva, destaca que as múltiplas formas de se fazer mulher ou homem, e suas variadas possibilidades de expressão, são sempre sugeridas, reguladas, anunciadas, condenadas ou negadas, promovidas no viés social.

No que tange às *masculinidades*, Connell e Pearse (2015) comentam que estas são crescentemente associadas à severidade, dominância física e agressividade, e os homens que desafiam suas noções dominantes são, muitas vezes, alvos de violência. Aos homens sempre foram atribuídos símbolos de força e poder, consolidando privilégios, em diferentes contextos, sobre o gênero feminino (PÉRICO; SILVA, 2020).

A construção do que é ser homem, segundo Souza (2005), está associada à virilidade, marcada por esquemas rígidos que refletem potência; os homens não podem ter medo, não podem chorar, nem demonstrar sentimentos e sensibilidade, eles precisam arriscar-se diante do perigo, ter coragem, ser ativos. Desde a infância, atribui-se aos meninos um bom desempenho no trabalho, autonomia, liberdade, motivação, rigidez, eles não podem expressar medo, fraqueza ou vulnerabilidade (ADICHIE, 2015).

Em contrapartida, sob a perspectiva das *feminilidades*, Simone de Beauvoir (1970) questiona a construção da manifestação do feminino; para ela, “todo ser humano do sexo feminino não é, necessariamente, mulher, cumpre-lhe participar desta realidade misteriosa e ameaçadora que é a feminilidade” (p. 7). Percebe-se, nesse viés, que, historicamente, a mulher teve seu lugar reservado, carregado de características imperativas a mulher: a fragilidade, o recato, o predomínio das faculdades afetivas sobre as intelectuais, a subordinação e, ainda, o instinto maternal (SOIBERT, 2000).

Segundo Flávia Marquetti e Fernanda Marquetti (2017), existem muitos traços representativos inseridos na sociedade que determinam o papel e a imagem da mulher na experiência social, como a sedução, a beleza, a delicadeza e a associação do feminino com o lar e a família. As mulheres têm no centro de sua existência valores que se diferem dos homens: a ênfase no relacionamento interpessoal, a atenção e o cuidado com o outro, a proteção da vida e a valorização da intimidade e do afeto, são compreendidas como mais intuitivas, sensíveis e empáticas (ARAÚJO, 2005).

2.3 As desigualdades de gênero no âmbito do trabalho

Ao longo do tempo, as mulheres conquistaram, através de movimentos e reivindicações feministas, mais direitos na esfera do trabalho, contudo, isso não eliminou a

discriminação de gênero arraigada na sociedade (HOOKS, 2020). De maneira semelhante, conforme destaca Fernandez (2018), apesar da crescente participação das mulheres no mercado do trabalho e de suas conquistas em termos de direitos reprodutivos, sociais e políticos, ainda persistem inúmeros e profundos traços de desigualdade de gênero - como diferenças salariais para as mesmas funções, segregação ocupacional, inserção feminina em trabalhos mais precários e autopercepção de competências.

Culturalmente, a razão, o rigor e a objetividade contemplam traços, características, atitudes e comportamentos considerados como tipicamente masculinos, enquanto a emoção, a flexibilidade, a subjetividade e o cuidado, características femininas (FERNANDEZ, 2018). Neste processo, as mulheres foram subjugadas, colocadas em uma posição de menor competência e tiveram sua capacidade de ação cerceada (ibidem).

Fernandez (2018) elucida que, nessa conjuntura, revelar o gênero significa trazer à luz uma relação assimétrica de poder, relativamente oculta, sustentada por instituições sociais e por práticas simbólicas arraigadas, que suprime a atividade autônoma das mulheres enquanto assalariadas, profissionais e/ou empresárias.

A autora evidencia, ainda, que ocupações são, constantemente, estereotipadas como masculinas ou femininas. Secretária, enfermeira, recepcionista, cuidadora de idosos, professora infantil e babá são exemplos de atribuições compreendidas como adequadas para as mulheres, femininas, enquanto neurocirurgiã, mecânica de automóveis, CEO de empresas ou piloto de caça são exemplos de atribuições desconsideradas, inadequadas (FERNANDEZ, 2018).

Nesse viés, compreende-se que as mulheres não são substitutas perfeitas dos homens, são consideradas menos confiáveis, menos capazes, menos produtivas, menos estáveis, mais sensíveis, delicadas (FERNANDES, 2018). Concomitantemente, estes preconceitos são reforçados em decorrência da concepção do vínculo das mulheres com o trabalho doméstico, interpretadas como menos aptas a durar e sustentar seus postos de trabalho pela exaustão da dupla jornada, do trabalho invisível e não remunerado em que as mulheres são, social e historicamente, submetidas (ibidem).

Para Fernandez (2018), o fato de as mulheres passarem a ocupar postos de trabalho que antes eram desempenhados exclusivamente por homens trouxe à tona reflexões variadas, extremamente relevantes para a construção social. Questionamentos referentes à possibilidade de participação das mulheres no espaço público, modalidade dos trabalhos desempenhados, ocupações, condições de estabilidade, salários, dupla jornada de trabalho, discriminação de gênero no ambiente de trabalho, bem como suas diversas manifestações, foram, e continuam

sendo, essenciais para se pensar as relações e a violência de gênero no contexto trabalhista (ibidem). Louro (2014, p.50) enfatiza: “reivindica-se que sujeitos diferentes sejam considerados não como idênticos, mas como equivalentes”.

2.4 O fenômeno do “teto de vidro”

Conforme evidenciam Beltramini, Cepellos e Pereira (2022, p.03), o termo teto de vidro (*glass ceiling*) foi cunhado em 1978, para “indicar simbolicamente uma barreira sutil e transparente, mas forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham”. Os efeitos desse fenômeno implicam discriminações de gênero, bem como de outros tipos, que são ainda mais intensos no topo da hierarquia, e revelam uma diferenciação que não é explicada por outras características do trabalho (ibidem).

As autoras destacam que as desigualdades de gênero nascem, desde cedo, nos espaços doméstico, social e cultural, e, posteriormente, elas se expressam no ambiente de trabalho. Dessa forma, as mulheres enfrentam um tratamento diferenciado ao ocuparem predominantemente funções de menor salário e prestígio, e precisam se esforçar muito mais para se destacarem. Nesse cenário, a inserção e evolução feminina no mercado de trabalho constituem processos desafiadores, normalmente atravessados por inúmeras segregações e discriminações (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

O chamado teto de vidro simboliza a menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos altos cargos das organizações e nas esferas de poder (VAZ, 2013). Para a autora, não apenas a discriminação de gênero limita a ascensão profissional feminina, mas inúmeros fatores, em diferentes perspectivas, também são atravessados e percebidos no processo de progressão na carreira – como conflitos entre trabalho e vida pessoal, menor disposição feminina em disputar cargos de direção, autopercepção do trabalho e das competências, entre outros.

2.5 Lideranças femininas em ambientes corporativos

Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) evidenciam que mulheres no topo da hierarquia organizacional ainda é um fenômeno raro. Independente do contexto, a liderança é, historicamente, definida em termos masculinos, compreendida como mais adequada e melhor

vivenciada por homens (HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018). A dificuldade de chefiar das mulheres é uma realidade, sendo constantemente atravessada por questionamentos, pré-conceitos, discriminações e inúmeros desafios (HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018).

Histórica e culturalmente, a visão tradicional de um líder está, intimamente, associada ao sexo masculino, considerados líderes naturais, que ocupam um número maior de altos cargos de empresas, tornando-os o padrão, a referência (HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018). As mulheres, por sua vez, são sempre o outro, tendo suas ações desvalorizadas, desconsideradas e analisadas com muito mais frequência, o que aumenta, consideravelmente, a pressão sofrida no trabalho (ibidem).

Percebe-se que as características e expectativas atribuídas a homens e mulheres revelam a incompatibilidade entre comportamentos considerados femininos - como empatia e bondade - e comportamentos associados aos líderes - como confiança e assertividade - o que pode levar a uma distorção no que se espera de uma líder feminina e em como essa liderança é compreendida (HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018). A mulher deve se manter feminina e, ao mesmo tempo, aderir ao comportamento de um líder tradicional, fazendo emergir inúmeros preconceitos no ambiente de trabalho (ibidem).

As mulheres que ocupam cargos de liderança são, constantemente, atravessadas por compreensões que as diminuem e as desvalorizam; para serem respeitadas, elas precisam agir e trabalhar como homens, integrando características masculinas, mas, para serem amadas, têm que ser femininas, delicadas, atenciosas (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). A cultura corporativa ainda é masculina, então, elas ainda sofrem mais pressões pela concepção constante de disputa com outros vários homens; para atingir postos mais altos da hierarquia, precisam lutar para escapar dos estereótipos que a sociedade as coloca (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Em um ambiente predominantemente masculino, as mulheres executivas têm, ainda, que lidar com uma carga considerável de preconceitos machistas por parte de superiores, parece subordinados (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Frequentemente, esperam que elas apresentem traços como empatia, bondade, otimismo, simpatia, boa aparência, cuidado, atenção aos detalhes, entre outros; às mulheres líderes são atribuídas características como determinação, dedicação e comunicação, enquanto aos homens, ambição, força e autoconfiança (HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018).

Bennett (1997 apud HRYNIEWICZ, VIANNA, 2018) evidencia que, com frequência, os homens superestimam suas capacidades, enquanto as mulheres tendem a subestimá-las.

Hryniewicz e Vianna (2018) destacam que quando não se vê muitas mulheres no topo, é mais difícil almejar e se imaginar nesta posição; a sensação é que sempre haverá um homem à frente dela que poderá assumir facilmente o trabalho proposto, assim, ela precisa sempre ser melhor, buscar mais, lutar mais e resistir mais.

3 MÉTODO

3.1 TIPO DE PESQUISA

O presente estudo configura-se como bibliométrico, com análises quantitativa e qualitativa. Segundo Lenine e Mörschbacher (2020), as pesquisas bibliométricas correspondem àquelas que objetivam categorizar, a partir de variados critérios, a produção bibliográfica dentro de uma área de conhecimento. Estas, para os autores, evidenciam as manifestações de movimentos temáticos, teóricos e metodológicos dentro da área estudada, sendo referência em ampliar o conhecimento e visualizar tendências nas produções acadêmicas.

Para Pritchard (1969 apud SANTOS; CREMASCO; PINHEIRO FILHO; SILVA NETO; SIENA, 2015), a bibliometria pode ser compreendida como “todos os estudos que tentam quantificar os processos de comunicação escrita” (p. 3), e caracteriza-se como uma proposta que utiliza métodos estatísticos para analisar, de forma objetiva, a produção científica acerca de um tema (SANTOS et al., 2015).

Para Campos (2019), quando se quantifica algum fenômeno e identifica-se a prevalência entre outras possibilidades que um número sobre a ciência se apresenta, pode-se, através de dados, analisar questões diversas. A pesquisa quantitativa, segundo o autor, exibe confiabilidade ao método científico se utilizando de diferentes técnicas estatísticas, que dão origem a uma quantidade de opiniões, informações e considerações para um determinado assunto. Tende-se a abranger compreensões, raciocínios lógicos sobre determinadas mensurações e experiências humanas, priorizando indicadores numéricos que subsidiam resultados favoráveis na avaliação de comportamentos diversos de determinado indivíduo, grupo ou população.

Campos (2019), tendo em vista a junção das análises quantitativa e qualitativa enquanto métodos de pesquisa aplicadas no estudo, esclarece que qualificar aspectos dinâmicos e subjetivos dos dados coletados, em geral informações de complexidade como comportamento, sentimentos, expressões, dentre outros aspectos que possam ser levantados pelo estudo, tende a amparar análises mais flexíveis, possibilitando a exposição de outros pontos de vista sobre a questão da liderança. Desta forma, as características das pesquisas selecionadas (comentários e narrativas) no estudo, através da avaliação, podem subsidiar múltiplas interpretações, além das estatísticas numéricas.

3.2 ÁREA DE REALIZAÇÃO

O presente trabalho foi desenvolvido a partir da pesquisa na base de dados *Scopus*. *Scopus* é um banco de dados de resumos e citações de literatura sendo: revistas científicas, livros, processos de congressos e publicações de setor, abrangendo as produções de pesquisas das áreas de ciência, tecnologia, medicina, ciências sociais, artes e humanidades, além de disponibilizar ferramentas para monitorar, analisar e visualizar pesquisas (ELSEVIER, 2021).

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A coleta de informações ocorreu com base na busca de artigos científicos presentes na base de dados Scopus, iniciada no dia 24 de maio de 2023 com os descritores *women + leadership* dos quais foram obtidos 14.618 resultados. Com os resultados da busca, realizou-se um estudo qualitativo de 5 artigos, que faziam mais sentido com o tema, na base de dados *Scopus*.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

No dia 24 de maio de 2023, a pesquisa foi iniciada aplicando os descritores (*women AND leadership*). A partir dessa combinação de descritores, obteve-se 14.618 resultados, sendo distribuídos entre artigos e documentos de conferência, o tipo artigo foi considerado o mais indicado para buscar estudos relacionados a essa temática, contudo aqui optou-se por manter na amostra todos os tipos de publicações. A partir desses resultados foi feita a análise de dados geral do presente trabalho.

Em seguida, foi aplicado o filtro temporal e outros dois descritores (*Área da matéria: Negócios, Gestão e Contabilidade; Psicologia*) e, a partir disso, foram obtidos 1.668 resultados sendo essa, então, a combinação dos descritores considerada mais adequada para a análise qualitativa deste estudo.

A partir dos filtros e recortes utilizados, optou-se por considerar os seguintes critérios:

1. Últimos 5 anos de publicações;
2. Principais revistas de publicação
3. Principais autores de publicações;

4. Artigos relacionados as principais universidades que contribuíram com a produção científica;
5. Artigos relacionados os principais países que contribuíram com a produção científica;
6. Principais tipos de documentos;
7. Principais áreas que publicaram sobre o tema;

Com base nos recortes aplicados e com os critérios definidos, obteve-se como resultado 1.668 artigos, dos quais a plataforma disponibilizou a visualização de apenas 200, sendo possível acessar apenas 47 artigos. A partir dos respectivos resumos, foram selecionados 05 artigos que faziam mais sentido com o tema estudado para contribuir com a proposta do trabalho. Com esta análise, buscou-se identificar quais são os maiores desafios e as principais barreiras das mulheres em cargos de liderança, bem como analisar os *gaps* de pesquisa sobre o tema.

3.6 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

Este estudo analisou o panorama atual do que foi produzido em relação à temática nos últimos cinco anos. Para tanto, para a análise quantitativa, utilizou-se os seguintes critérios de análise:

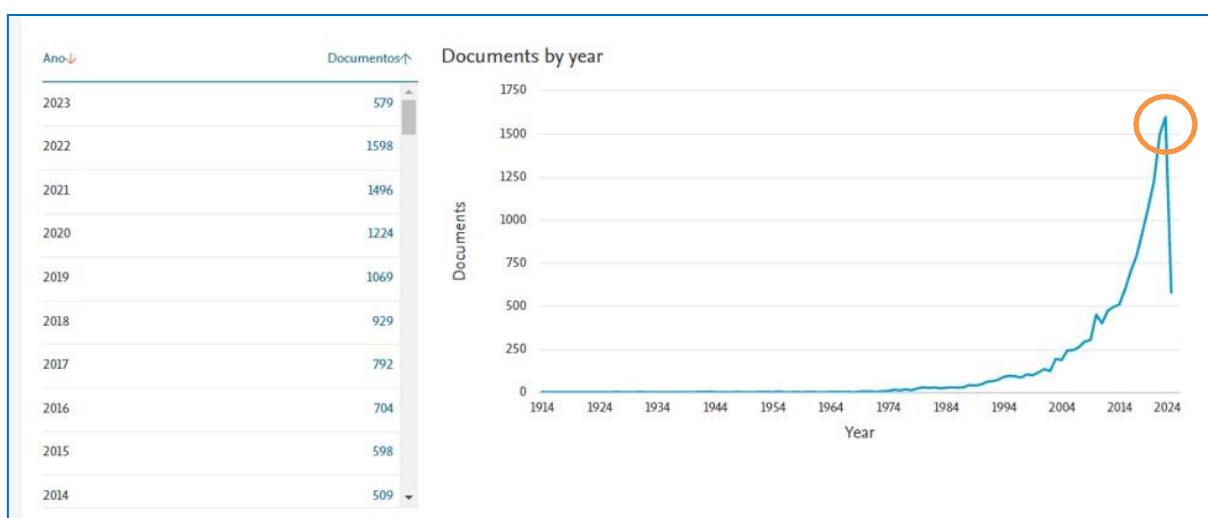
- Produção científica: identificar quantidade de estudos indexados na base científica sobre liderança feminina a cada ano;
- Periódicos: identificar os artigos indexados acerca do tema nos últimos cinco anos;
- Ano de publicação: observar se houve diferença de publicação no decorrer dos últimos cinco anos considerando as diferentes áreas;
- Autor(es): identificar os autores que mais publicam sobre o tema;
- Fontes: identificar as universidades interessadas na temática e quais se destacam;
- Produção científica por país: Diferenciar o investimento no tema;
- Área de publicação: contemplar o investimento na temática através da indexação de artigos;

4 RESULTADOS

Por meio da pesquisa realizada na base de dados Scopus com a técnica bibliométrica, foi possível estabelecer compreensões das quais quantificaram o estudo e serão distribuídos no decorrer do capítulo. Sendo: um recorte sobre as publicações relacionadas a *leadership* e *women*, abordando a evolução nos últimos 5 anos de publicações, as principais revistas, os principais autores, as principais universidades, os países que mais contribuíram com artigos neste período, os principais tipos de documentos e as principais áreas que contribuíram com material acadêmico científico.

No Gráfico 1, é possível observar a evolução das pesquisas sobre a quantidade de publicações por ano:

Gráfico 1 – Evolução das publicações do tema *women + leadership* por ano:

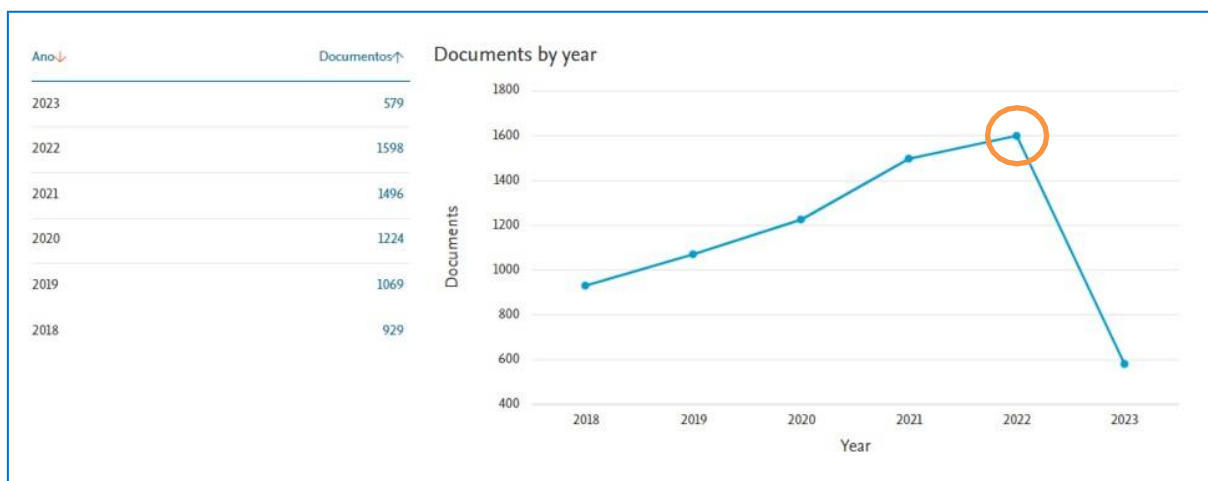


Fonte: Base de dados *Scopus*.

De acordo com o Gráfico 1, é possível observar que o primeiro artigo publicado foi em 1942, a partir da década de 2000 o tema ganhou interesse e em 2022 foi quando as publicações referentes aos descritores foram publicadas em maior número, mostrando o crescente interesse dos pesquisadores.

No Gráfico 2, é possível observar a evolução das pesquisas sobre a quantidade de publicações nos últimos 5 anos:

Gráfico 2 – Evolução das publicações do tema *women + leadership* nos últimos 5 anos:

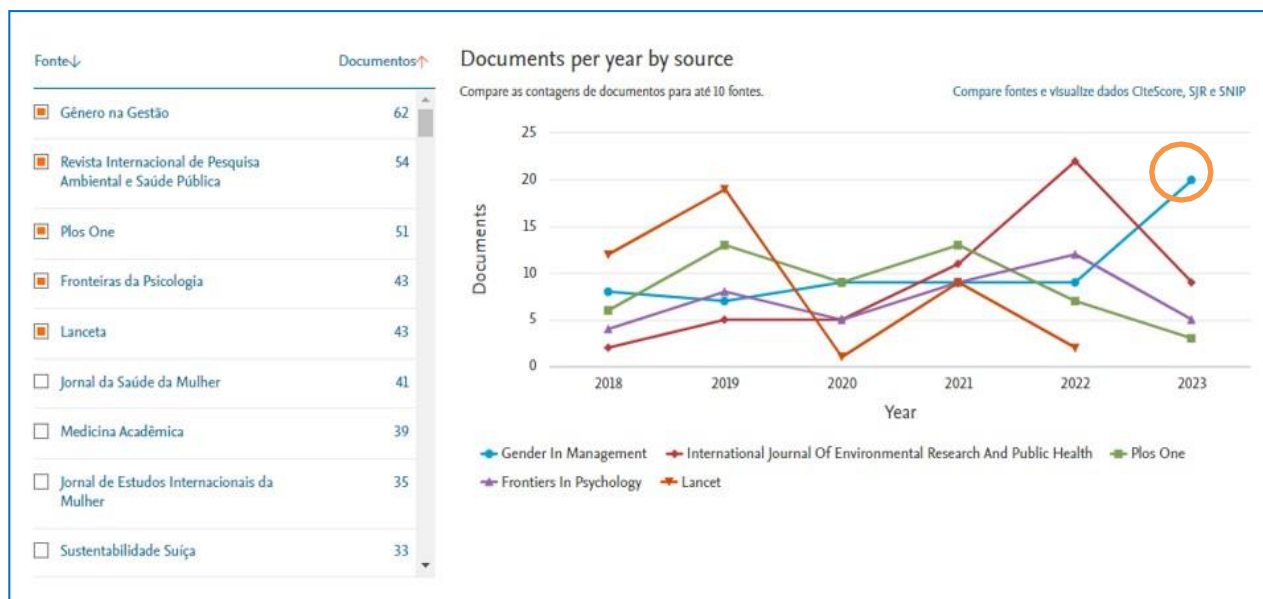


Fonte: Base de dados *Scopus*.

De acordo com o Gráfico 2, é possível observar que o ano com maior número de publicações nos últimos 5 anos foi o ano de 2022, considerando que o ano de 2023 ainda não acabou.

No Gráfico 3, é possível observar as principais fontes de revistas que publicaram sobre o tema:

Gráfico 3 – Principais revistas que publicaram sobre nos últimos 5 anos:

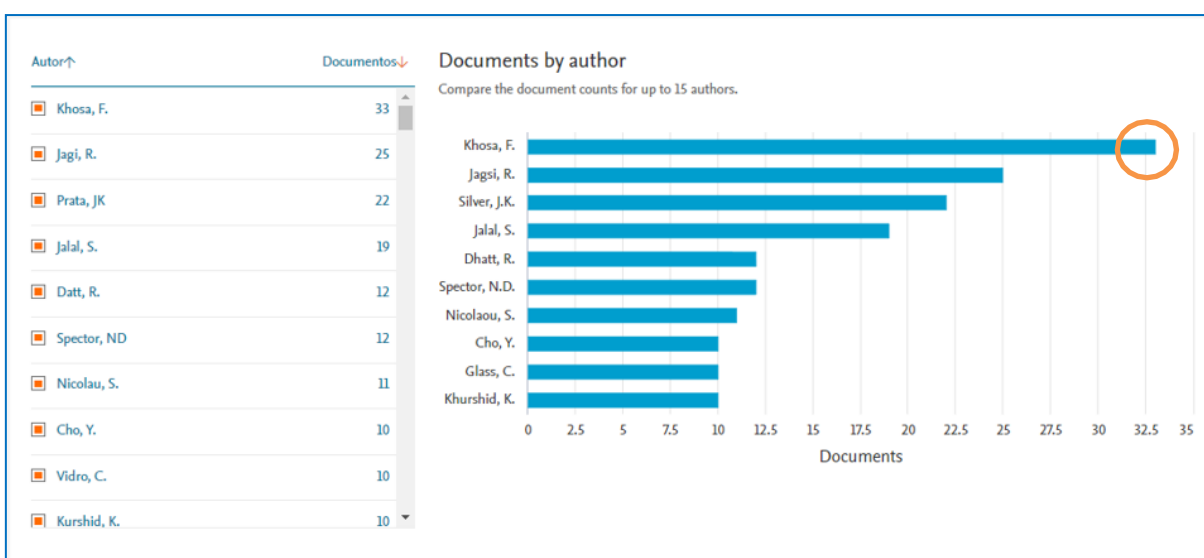


Fonte: Base de dados *Scopus*.

De acordo com o Gráfico 3, é possível observar que a principal revista que publicou sobre o assunto estudado foi a *Gender in Managment*, com 62 publicações nos últimos 5 anos.

O gráfico 4 faz referência aos dez principais autores de pesquisas científicas sobre o tema:

Gráfico 4 – Principais autores que publicaram sobre o tema nos últimos 5 anos:

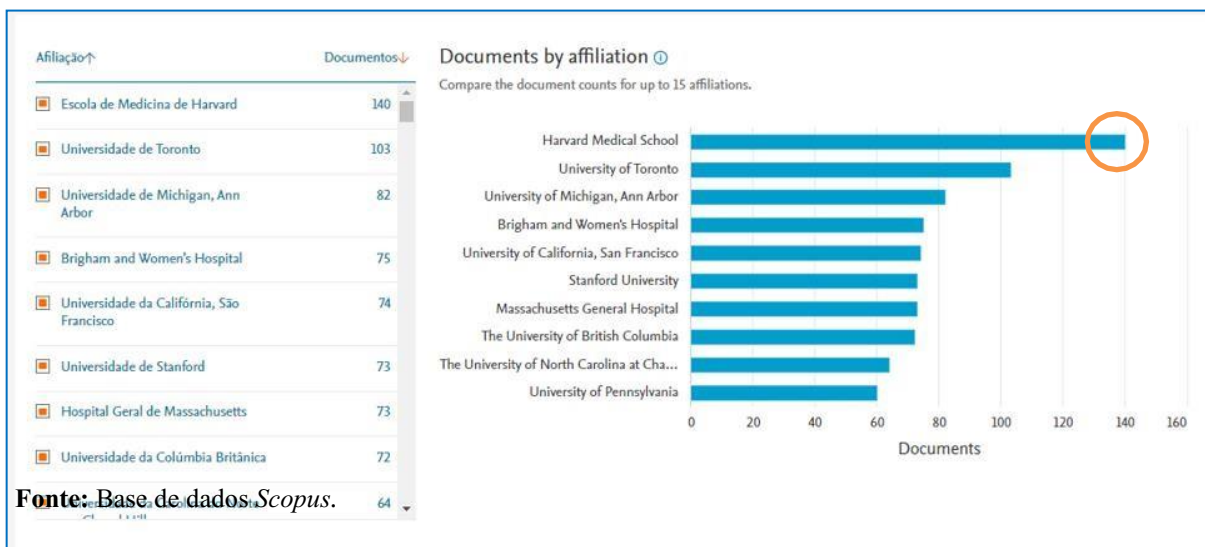


Fonte: Base de dados *Scopus*.

A partir do Gráfico 4, entende-se que os dez autores internacionais que mais publicaram sobre o tema, neste período são: Khosa, F; Jagi, R; Silver, J.K; Jalal, S; Dhatt, R; Spector N.D; Nicolaou, S; Cho, Y; Glass, C; Khurshid, K. Sendo Khosa, F.

O Gráfico 5 ilustra as principais universidades que se destacam acerca no tema *Women e Leadership*.

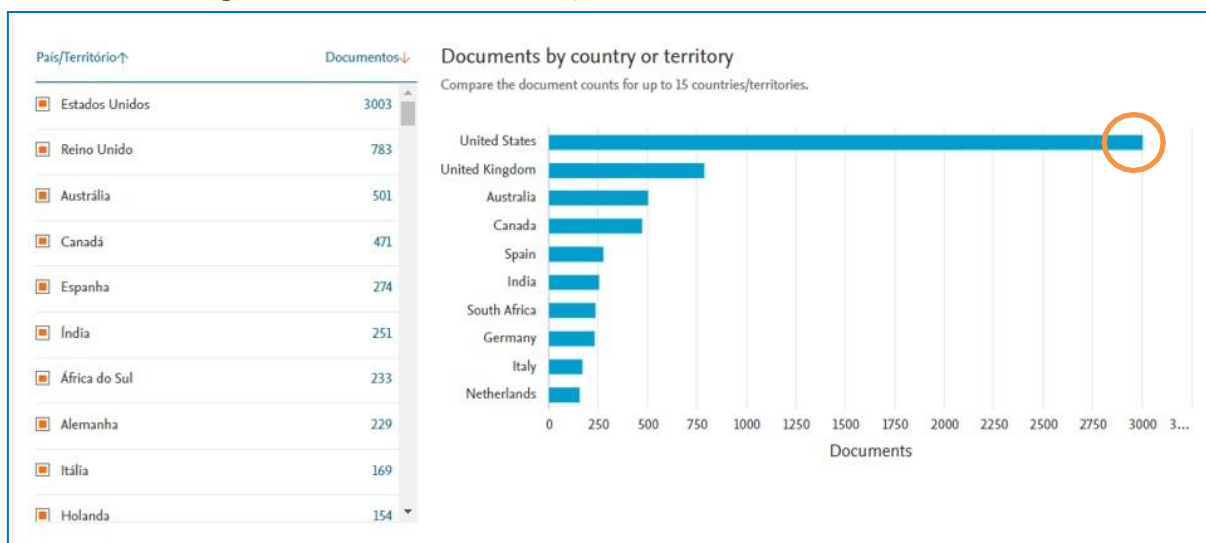
Gráfico 5 – Principais universidades que publicaram sobre o tema nos últimos 5 anos:



Compreende-se que, dentre as 10 universidades que mais publicam sobre o tema, a *Harvard Medical School* foi a universidade com o maior número de publicações, com 140 estudos sobre o tema pesquisado nos últimos 5 anos.

No Gráfico 6, estão os 10 países que se destacaram na contribuição teórica científica nos últimos 5 anos:

Gráfico 6 – Países que se destacaram na contribuição teórica científica nos últimos 5 anos:

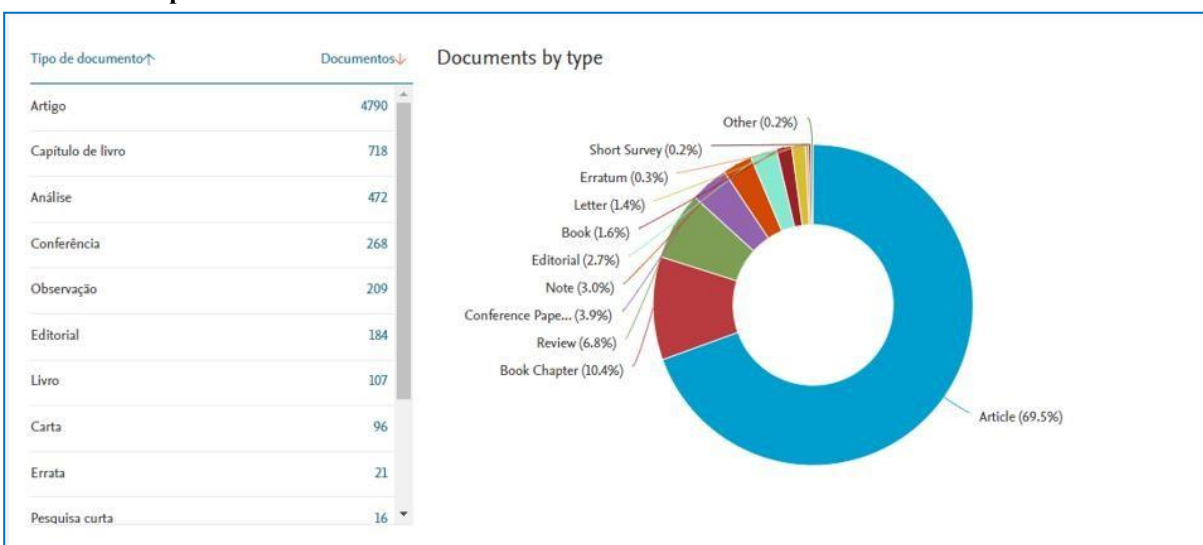


Fonte: Base de dados *Scopus*.

A partir do Gráfico 6, foi possível observar que os Estados Unidos se destacam a respeito de publicações sobre do tema “women” e “leadership”, com 3003 documentos publicados no período

No Gráfico 7, é apresentando o tipo de documento em que estariam as publicações sobre o tema.

Gráfico 7 – Tipos de documentos

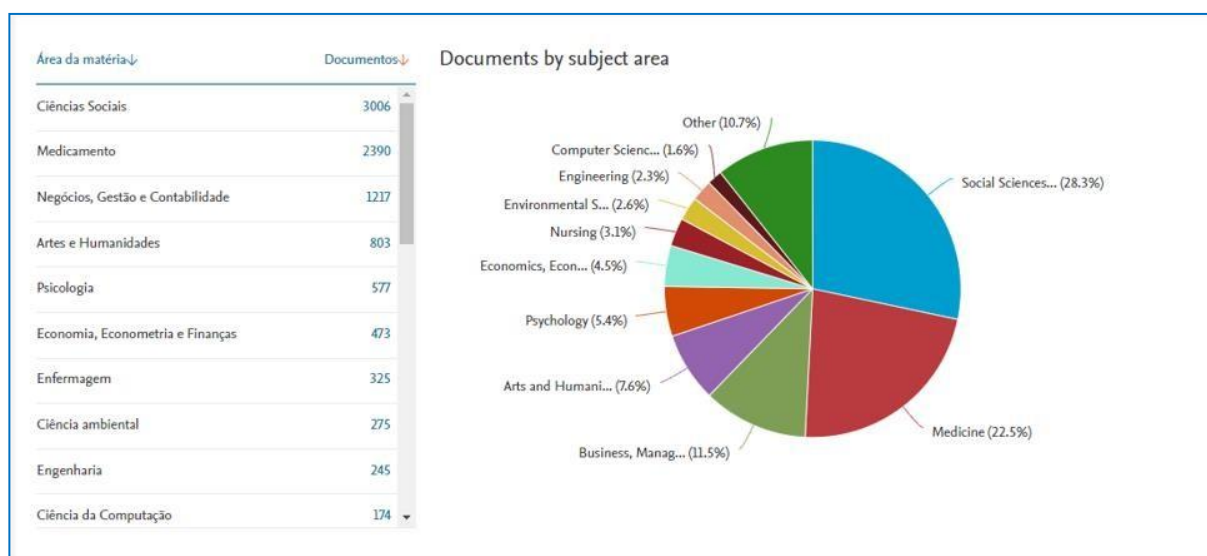


Fonte: Base de dados *Scopus*.

Entende-se que os artigos são responsáveis por 69.5% do formato das publicações, sendo esta uma importante fonte para os pesquisadores da área.

No Gráfico 8 são apresentadas as áreas de interesse que estão interligadas ao tema:

Gráfico 8 – Áreas de interesse



Fonte: Base de dados *Scopus*.

Compreende-se que, dentre as dez áreas com mais publicações, ganham destaque a área de Ciências Sociais, que corresponde a 28.3%, em seguida Medicamento com 22.5% e em seguida a área de Negócios, Gestão e Contabilidade com 11.5%. Notou-se também que a área da Psicologia aparece no gráfico em 5º lugar no ranking de áreas interessadas. Entende-se que a área deve explorar mais o tema e o que tange aos aspectos psicossociais nesta questão.

Ao analisar as áreas com mais publicações, entende-se que com a grande busca da inserção da mulher no mercado de trabalho, buscando conquistar sua ascensão, espaço por direitos iguais entre outros benefícios que, por muitas vezes, negados, entende-se a relação com as áreas apresentadas acima, uma vez que a temática tende a estar mais presente em espaços sociais e organizacionais.

Para realizar a análise dos artigos, foram aplicados os seguintes pré-requisitos: o ano; o título e os objetivos relatados nos resumos dos artigos, sendo relacionados aos desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de liderança:

Quadro 01 - 5 artigos estudados com os resumos dos principais desafios e barreiras citados sobre mulheres na liderança.

| AUTOR (es) | ANO | TÍTULO | DESAFIOS E BARREIRAS PARA AS MULHERES NA LIDERANÇA |
|--|------|--|--|
| Irene Kamberidou | 2020 | <i>“Distinguished” women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool</i> | Mulheres com dupla jornada; Cansaço excessivo com o papel de dona de casa e de líder. |
| Gary Adams; Jennica R. Webster | 2021 | <i>Relating Supervisor Interpersonal Emotion Management and Task-oriented Leadership to Adaptive Performance: A Moderated-Mediation Model Incorporating Trust and Gender</i> | O artigo relata que mulheres líderes superaram seus colegas homens na gestão da crise provocada pelo COVID-19, ou seja, a noção de que os traços comunais estereotipados associados às mulheres (por exemplo, caloroso, empático) são percebidos como uma combinação boa para os requisitos de liderança das crises. |
| Alison Cook; Christy Glass | 2018 | <i>Women on corporate boards: Do they advance corporate social responsibility?</i> | Vieses de que mulheres solas são incapazes de exercer influência significativa sobre suas organizações. Ressaltam a importância da diversidade do conselho para as empresas de hoje. |
| Carole Elliott; Valerie Stead | 2017 | <i>Constructing Women’s Leadership Representation in the UK Press During a Time of Financial Crisis: Gender capitals and dialectical tensions</i> | O artigo busca identificar conjuntos de desafios: mulheres como líderes e mulheres como femininas, mulheres como líderes confiáveis e mulheres sem credibilidade, e mulheres como vítimas e mulheres como suas piores inimigas. |
| Katie Badura; Emily Grijalva; Daniel A. Newman | 2018 | <i>Gender and leadership emergence: A meta-analysis and explanatory model</i> | Os homens tendem a emergir como líderes com mais frequência do que as mulheres. No entanto, as expectativas de papel social para mulheres e líderes mudaram nas décadas desde a última revisão empírica da diferença de gênero na emergência de líderes (Eagly & Karau, 1991). |

Fonte: Base de dados Scopus.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir do presente estudo, foi possível perceber o quanto necessário são as discussões sobre liderança com ênfase nas habilidades e mentalidade de liderança feminina. Foi percebido também o quanto as mulheres estão propensas a enfrentar estereótipos, preconceitos e discriminação no local de trabalho, dificultando atingirem posições de liderança e/ou liderar com eficácia.

Com relação às análises bibliométricas, percebeu-se que o Brasil não apareceu em nenhuma categoria aplicada para análise. Nota-se que existe uma carência de publicações sobre o assunto, visto que o tema está sendo discutido em países mais desenvolvidos.

É possível considerar como oportunidades de pesquisas futuras pontuar e explicitar quais os benefícios de programas de mentoria, *networking* e rede de apoio, e em qual momento é necessário utilizá-los, uma vez que, segundo o estudo, podem contribuir, auxiliar e fortalecer com as habilidades sociais, encontrando um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (SCHUELLER-WEIDEKAMM; KAUTZKY-WILLER, 2012).

Foi possível perceber também a necessidade de existir equidade no tratamento da mulher na liderança, uma vez que ainda existem impactos e estereótipos sociais rígidos e presentes no dia a dia de toda sociedade. A jornada dupla (ter trabalhos domésticos e ter trabalhoremunerado) está passando a ser discutida há pouco tempo e o movimento de normalização é recente.

A partir da revisão de literatura, foi possível compreender e relacionar o cenário atual com os estudos a respeito das barreiras enfrentadas pelas mulheres na liderança e até mesmo para chegarem neste cargo. Entende-se também de como os vieses inconscientes a respeito dos papéis socialmente atribuídos aos homens e as mulheres interferem na carreira das mulheres. Papeis esses, que atribuem à mulher uma imagem de fragilidade e não capacidade de lidar com pressão, autonomia e tomada de decisão. Baseado na literatura versus o que foi encontrado no âmbito quantitativo, pode-se perceber que a desigualdade de gênero não só existe no ambiente corporativo, como faz falta também no que tange os estudos sobre isso.

A revista com maior número de publicações *Gender in Management*, com 62 publicações nos últimos 5 anos, trata-se de um jornal internacional o qual concentra-se em pesquisas empíricas, desenvolvimentos teóricos, práticas e questões atuais, abordando questões sociais abrangentes, decisões políticas e legislativas, políticas sociais e educacionais e fatores

econômicos dentro do contexto de gênero, gestão e liderança, avançando o conhecimento e a prática no campo.

O país que mais se destacou ao publicar sobre o tema é os Estados Unidos da América. Entende-se que o movimento de diversidade e equidade na cultura do país é mais enraizada e forte comparada aos demais países. Entende-se que, a partir dos dados apresentados na presente pesquisa, a universidade que mais publicou sobre o tema foi a Universidade de Harvard, universidade norte americana. Os Estados Unidos têm um forte histórico de movimentos de revolução sobre direitos e equidade, como Martin Luther King, que por meio do seu ativismo e discursos inspiradores, desempenhou um papel fundamental no fim da segregação legal de cidadãos afro-americanos nos Estados Unidos, bem como na criação da Lei dos Direitos Civis de 1964 e da Lei dos Direitos de Voto de 1965. Bem como os primeiros movimentos feministas que sempre foram muito fortes nos Estados Unidos.

Dentre os artigos estudados, estão os seguintes autores: Irene Kamberidou, professora de Sociologia, Estudos de Gênero, Esporte, Universidade Nacional e Kapodistrian de Atenas; Gary Adams, professor de Administração na Universidade Marquette; Jennica R. Webster, professora de Gestão na Universidade Marquette; Alison Cook e Christy Glass, da Universidade Estadual de Utah; Carole Elliott e Valerie Stead da Lancaster *University Management School*, Reino Unido; Katie Badura, Emily Grijalva da Universidade de Buffalo; Daniel A. Newman da Universidade de Illinois em Urbana-Champaign

A revista que mais publicou sobre, *Gender in Management: An International Journal*, publica pesquisas empíricas, artigos conceituais e de pensamento de pesquisadores e profissionais que se concentram no assunto de gênero, no contexto da gestão e liderança. O objetivo é permitir que uma comunidade de pesquisadores e profissionais troquem suas ideias, desenvolvam e contribuam para as agendas de pesquisa e avancem no desenvolvimento o tema, tanto teoricamente quanto na prática de gerenciamento e liderança. A revista consta uma leitura essencial para aqueles que desejam uma visão geral da pesquisa atual e base prática no assunto e para profissionais que buscam maneiras de desenvolver o tema.

Ciências Sociais liderou como a área de maior interesse sobre o tema. Relacionando com a temática do estudo, uma vez que confirmado na fundamentação teórica as dificuldades da mulher em diversas áreas, e principalmente em profissões majoritariamente masculinas (engenharia, por exemplo), é possível compreender o interesse da Ciências Sociais, uma vez que o empoderamento e inclusão estão sendo mais pertinente e discutido, e a área de Negócios.

Foi possível observar também a partir do presente estudo que nos últimos anos, houve um aumento significativo no interesse e nas pesquisas sobre liderança feminina. Esse aumento reflete uma crescente conscientização sobre a importância da igualdade de gênero e a necessidade de promover a participação das mulheres em posições de liderança em todos os setores da sociedade. As pesquisas têm se concentrado em entender os desafios enfrentados pelas mulheres na obtenção de cargos de liderança, examinando questões como estereótipos de gênero, preconceitos inconscientes e barreiras sistêmicas. Além disso, os estudos têm explorado as características e habilidades distintas que as mulheres líderes trazem para as organizações, como empatia, colaboração e habilidades de comunicação. Essas pesquisas fornecem insights valiosos que ajudam a informar práticas de liderança mais inclusivas e desenvolver programas e políticas que promovem a ascensão das mulheres em posições de destaque. À medida que mais pesquisas são realizadas nessa área, espera-se que se continue a avançar em direção a uma maior igualdade de gênero e a uma sociedade mais equitativa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou explorar as barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo, com o objetivo de analisar a situação da liderança feminina e sua relevância no contexto atual, entende-se que este objetivo foi atingido. Por meio de um estudo bibliométrico, foram examinadas diversas fontes acadêmicas e literárias, proporcionando uma compreensão mais abrangente das questões envolvidas.

As descobertas deste estudo evidenciaram que as mulheres ainda enfrentam uma série de barreiras ao buscar posições de liderança nas empresas. Estereótipos de gênero persistentes, falta de oportunidades de desenvolvimento, discriminação e preconceitos são apenas algumas das questões que dificultam o avanço da liderança feminina. Essas barreiras não só afetam as mulheres individualmente, mas também têm consequências negativas para as organizações e para a dinâmica da sociedade, limitando a diversidade de ideias, perspectivas e talentos disponíveis.

Como sugestão de implementação de projetos organizacionais com o objetivo de fortalecer a cultura da empresa no quesito diversidade, recomenda-se programas de mentoria, políticas de igualdade de gênero, flexibilidade no local de trabalho e a conscientização sobre o viés inconsciente estão entre as estratégias adotadas por organizações progressistas para promover a liderança feminina e criar ambientes mais inclusivos.

É possível considerar como oportunidades de pesquisas futuras pontuar e explicitar quais os benefícios de programas de mentoria, *networking* e rede de apoio, e, em qual momento é necessário utilizá-los, uma vez que, segundo o estudo, podem contribuir, auxiliarem e fortalecerem com as habilidades sociais, encontrando um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Há espaço para pesquisas que busquem identificar quais são os fatores de sucesso, considerando os objetivos e as barreiras de cada mulher, respectivamente. Logo, compreender a definição de sucesso na carreira e porque se diferem as carreiras femininas e masculinas.

Foi identificado oportunidade de futuros estudos e desenvolvimentos de como preparar os homens para incentivar as mulheres e desconstruir vieses inconscientes. Para isso, entende-se ser necessário um conjunto de ações corporativas, como: Sensibilização e educação, fornecer treinamentos e workshops que aumentam a conscientização sobre as desigualdades de gênero

e os benefícios da liderança feminina; Os homens terem a conscientização dos desafios enfrentados pelas mulheres e as oportunidades perdidas devido a estereótipos e preconceitos; Mentorias e patrocínios, como homens em posições de liderança desempenhando um papel fundamental no apoio e desenvolvimento de mulheres em suas carreiras. Encorajar a participação de homens; Fomento de times diversos: Os homens devem buscar ativamente criar times divididos em termos de gênero, buscando uma combinação equilibrada de habilidades, perspectivas e experiências, promovendo a diversidade em todos os níveis hierárquicos e a garantia de que as mulheres tenham oportunidades de liderança e desenvolvimento em todos os departamentos e áreas de atuação.

O tema da liderança feminina revela a existência de vários *gaps* que precisam ser considerados para promover a igualdade de oportunidades e avançar em direção a uma representação mais equilibrada de gênero nas posições de liderança. Ainda existe uma disparidade significativa na representação de mulheres em cargas de liderança em diversos setores. As mulheres são sub-representadas em altos cargos executivos, conselhos de administração e posições políticas de destaque. Esse contraste de gênero limita a diversidade de perspectivas e experiências na tomada de decisões

Esta pesquisa teve a intenção de contribuir para a conscientização sobre a importância da liderança feminina no ambiente corporativo, bem como de identificar os desafios que as mulheres enfrentam ao buscar cargos de liderança. Além disso, buscou destacar a necessidade contínua de se desenvolver políticas e práticas mais inclusivas que apoiem e promovam a igualdade de oportunidades no mundo corporativo.

Porém, é importante ressaltar que esta pesquisa possui limitações inerentes a qualquer estudo bibliométrico. Futuras pesquisas podem ampliar a compreensão sobre o impacto específico de certas barreiras e desafios, bem como examinar casos de sucesso e melhores práticas em empresas que têm promovido a liderança feminina.

Por fim, a liderança feminina é um tema extremamente relevante e atual que merece uma atenção contínua. Ao identificar as barreiras e desafios que as mulheres enfrentam no ambiente corporativo, pode-se trabalhar para superá-los e criar um ambiente mais inclusivo e equitativo. A promoção da liderança feminina não só beneficia as mulheres individualmente, mas também contribui para a diversidade, inovação e sucesso das organizações como um todo.

Espera-se que este estudo possa fornecer uma base para a continuidade da discussão e das ações em prol da igualdade de gênero e da liderança feminina nas empresas.

REFERÊNCIAS

- ADICHIE, C. **Sejamos todos feministas**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.
- ALVES, P. B. A ecologia do desenvolvimento humano: Experimentos naturais e planejados (Resenha). **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, 1997. p. 369-373.
- ARAÚJO, M. F. Gênero e violência contra a mulher: o perigoso jogo de poder e dominação. **Psicol. Am. Lat.**, n. 14, out. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000300012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 01 maio 2023.
- BELTRAMINI, L. DE M.; CEPellos, V. M.; PEREIRA, J. J. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 6, p. 1-25, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/q8xLSPzQMPMFfLWzf9X9GVx/#>. Acesso em: 26 abr. 2023.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara (Org). Avaliação do Sistema de Treinamento e Desenvolvimento em Empresas Paulistas de Médio e Grande Porte. *Psicologia e Reflexão crítica*, São Paulo, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v17n3/a15v17n3.pdf>. Acesso em: 14 de junho de 2019.
- CAMPOS, Luiz Fernando de Lara. *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Psicologia*. 6aed. Campinas: Alínea, 2019.
- CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, n. 1, jan. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/rCHcJNkRPW4SYjh8WSK6Ch/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 02 maio 2023.
- CONNELL, R.; PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015.
- CONTE, A. L. Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista FAE Business**, São Paulo, n. 7, nov 2003.
- DESSEN, M. A.; SILVA NETO, N. A e. Questões de família e desenvolvimento e a prática de pesquisa. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 16, n. 3, dez. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722000000300001&lng=pt&nrm=iso.
- FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista de Economia Política**, vol. 38, n. 3, p. 559-583, jul-set 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/hK9fwgQzytLqMh77BL7JBPF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 maio 2023.
- HOOKS, B. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 10 ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

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

LENINE, E.; MÖRSCHBÄCHER, M. Pesquisa bibliométrica e hierarquias do conhecimento em Ciência Política. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 31, p. 123–160, jan. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/WzTqX8TDbPszCHhcSmm6ftS/?lang=pt#>. Acesso em: 28 abr. 2023.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 16 ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

LOURO, G. L. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. 4 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

MARQUETTI, F. R.; MARQUETTI, F. C. Suicídio e feminilidades. **Cad. Pagu**, n. 49, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332017000100508&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 01 maio 2023.

NAGELSCHMIDT, A. M. P. e C.; RODRIGUES, P. R. G. Interação entre extroversão e conhecimento astrológico em estudantes brasileiros. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 23, n. 3, p. 305-312, set. 2007. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722007000300009&lng=pt&nrm=iso>.

PÉRICO, L.; SILVA, R. Masculinidades na escola: uma revisão bibliográfica sistemática nas bases educ@ e scielo entre 2008 e 2018. **Travessias**, v. 14, n. 1, p. 266-280, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://erevista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/23210>. Acesso em: 01 maio 2023.

SAFFIOTI, H. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SILVA NETO, Norberto Abreu e. Sobre artigos derivados de dissertações e teses. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 15, n. 2, p. 93-187, ago. 1999. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37721999000200001&lng=pt&nrm=iso>.

SOIBERT, R. Mulheres pobres e violência no Brasil urbano. In: PRIORE, M. D.; BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2000.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765–790, dez. 2013. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?lang=pt#>. Acesso em: 26 abr. 2023.

Vaz, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade** v. 22, n. 3 2013.

Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Grupo Especial de Tratamento da Informação – GETI
Universidade de Taubaté – UNITAU

L732I Lima, Camila Teixeira Barbosa
Liderança feminina: um estudo bibliométrico sobre as barreiras e desafios no ambiente corporativo / Camila Teixeira Barbosa Lima. -- 2023.
37 f. : il.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento de Psicologia, 2023.
Orientação: Profa. Ma. Andreza Cristina Both Casagrande Koga, Departamento de Psicologia.

1. Mulheres. 2. Liderança. 3. Pesquisa bibliométrica. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Psicologia. Curso de Psicologia. II. Título.

CDD – 158.4