

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

NATÁLIA GURGEL SOUSA

LIDERANÇA FEMININA:
UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NO PERÍODO DE 1991 A 2023

UBERLÂNDIA – MG

2025

NATÁLIA GURGEL SOUSA

LIDERANÇA FEMININA:
UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NO PERÍODO DE 1991 A 2023

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Administração, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel.

Orientadora: Profa. Dra. Noézia Maria Ramos

UBERLÂNDIA – MG

2025

AGRADECIMENTOS

Com imensa gratidão, registro aqui meu sincero agradecimento a todos que fizeram parte da minha trajetória até a conclusão deste trabalho.

À minha orientadora, professora Noézia Ramos, agradeço profundamente pelo apoio, incentivo e orientação ao longo de todo o processo, sendo uma referência fundamental para o desenvolvimento deste TCC.

Aos meus familiares e amigos, minha eterna gratidão, em especial aos meus pais, Márcia Amaral e José Carlos Sousa, que foram minha base, força e inspiração para persistir e concluir a graduação — este diploma é, acima de tudo, dedicado a vocês.

Ao meu noivo, Lucca Duran, agradeço por ser meu porto seguro e tornar essa jornada mais leve com sua presença e apoio incondicional.

Aos amigos que a vida universitária me presenteou, Iara Melo e Victor Hugo Borges, meu carinho e gratidão por cada momento compartilhado, pelo companheirismo e por terem sido parte essencial dessa caminhada.

Agradeço também à Universidade Federal de Uberlândia (UFU), por todo o conhecimento, vivências e oportunidades proporcionadas, e a todos que, de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo mapear e analisar a produção científica brasileira sobre liderança feminina no contexto organizacional, com enfoque nos aspectos de gênero que permeiam a ascensão de mulheres a cargos de liderança. Trata-se de um estudo de natureza quantitativa, com delineamento descritivo-exploratório e uso de indicadores bibliométricos, envolvendo 95 artigos selecionados a partir da base Spell. A análise contempla aspectos como número de autores, frequência de publicações por ano, classificação Qualis Capes, abordagem metodológica e palavras-chave. Os resultados indicam um aumento na produção científica nos últimos anos, com predomínio da abordagem qualitativa, e evidenciam a relevância de temas como “teto de vidro”, desigualdade de gênero, e mulheres executivas. Também foram identificadas lacunas na literatura, especialmente no que se refere à abordagem interseccional e à análise do impacto de políticas públicas. Conclui-se que a produção científica brasileira tem avançado na discussão sobre liderança feminina, mas ainda carece de estudos que aprofundem a compreensão das múltiplas barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Liderança feminina; Gênero; Teto de vidro; Produção científica; Desigualdade organizacional.

ABSTRACT

This research aims to map and analyse Brazilian scientific production on female leadership within organisational contexts, with a focus on gender-related aspects that influence women's advancement into leadership roles. It is a quantitative study with a descriptive-exploratory design, employing bibliometric indicators and based on a sample of 95 articles selected from the Spell database. The analysis includes variables such as number of authors, annual publication frequency, Qualis Capes classification, methodological approach, and keywords. The findings indicate a growth in scientific output in recent years, with a predominance of qualitative methodologies, and highlight the relevance of themes such as the "glass ceiling", gender inequality, and women in executive positions. Gaps in the literature were also identified, particularly regarding intersectional perspectives and the evaluation of public policy impacts. The study concludes that while Brazilian scientific literature has progressed in addressing female leadership, further research is needed to deepen the understanding of the multiple barriers women face in corporate environments.

Keywords: *Female leadership; Gender; Glass ceiling; Scientific production; Organisational inequality.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 – ANÁLISE DO NÚMERO DE AUTORES POR ARTIGO.....	13
GRÁFICO 2 – ANÁLISE DO NÚMERO DE PUBLICAÇÕES POR ANO.	14
GRÁFICO 3 – ANÁLISE DO NÚMERO E CLASSIFICAÇÃO QUALIS CAPES.....	14
GRÁFICO 4 – ANÁLISE DA ABORDAGEM METODOLÓGICA VERSUS A DATA DE PUBLICAÇÃO....	17
TABELA 1 – ANÁLISE DA FREQUÊNCIA DE CITAÇÕES DE PALAVRAS-CHAVES.....	18

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 GÊNERO E LIDERANÇA.....	9
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO CONCEITUAL	10
2.2 DELIMITAÇÕES DE ÁREAS E CAMPOS DE ANÁLISE	11
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	12
4 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS.....	13
4.1 A PRODUÇÃO CIENTÍFICA NO PERÍODO DE 1991 A 2023.	13
4.2 AS TEMÁTICAS NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE LIDERANÇA FEMININA	15
4.3 OS PRESSUPOSTOS ONTOLÓGICOS, EPISTEMOLÓGICOS E METODOLÓGICOS DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE LIDERANÇA FEMININA	17
4.4 COMPORTAMENTO DO CAMPO COM RESULTADOS E OPORTUNIDADES DE ESTUDOS FUTUROS.....	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
6 REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no ambiente organizacional é um tema amplamente investigado na literatura acadêmica. Pesquisas sistemáticas têm analisado múltiplos aspectos dessa problemática, incluindo a representatividade feminina em posições de liderança, os obstáculos estruturais e culturais enfrentados pelas mulheres em sua trajetória ascendente na hierarquia corporativa, bem como a efetividade das políticas de diversidade de gênero implementadas pelas organizações. O fenômeno denominado "teto de vidro" — metáfora que designa uma barreira invisível, porém tangível, que obstaculiza a ascensão das mulheres a cargos hierarquicamente superiores — emerge como elemento recorrente nesses estudos (MILTERSTEINER et al., 2020).

Apesar dos avanços significativos nas últimas décadas em termos de legislação e políticas organizacionais voltadas à equidade de gênero, ainda persistem diferenças substanciais no que tange à remuneração, oportunidades de desenvolvimento profissional e representatividade em conselhos administrativos (KANAN, 2010). Fatores como vieses inconscientes nos processos seletivos, estereótipos de gênero arraigados na cultura organizacional e a sobrecarga decorrente da dupla jornada continuam a impactar negativamente a progressão profissional feminina (MILTERSTEINER et al., 2020).

A partir da década de 1930, a liderança e o poder nas organizações passaram a ser analisados com maior profundidade por diversas ciências humanas e sociais, destacando-se a importância da influência pessoal na condução de pessoas e processos. De acordo com Kanan (2010), a liderança não se restringe a cargos formais, mas à habilidade de mobilizar os outros com base na influência legítima e no uso justo do poder. Contudo, historicamente, essa abordagem tem negligenciado a atuação feminina em posições de liderança, o que evidencia a necessidade de romper com paradigmas naturalizados que associam poder exclusivamente ao masculino.

Outro aspecto relevante é o crescente número de mulheres que acessam cargos de gestão ainda jovens, o que traz à tona uma série de desafios específicos. De acordo com Maciel et al. (2013), as jovens executivas muitas vezes enfrentam conflitos decorrentes da falta de preparo emocional para lidar com as exigências do cargo e com a sobrecarga associada ao ambiente corporativo. Além disso, essas profissionais estão mais vulneráveis ao estresse, à pressão por resultados e aos dilemas impostos pela tentativa de conciliar vida pessoal e

desenvolvimento na carreira.

Apesar de sua crescente inserção no mercado de trabalho, as mulheres que alcançam postos executivos ainda enfrentam obstáculos simbólicos e estruturais. Muitas vezes, espera-se que adotem comportamentos tradicionalmente masculinos para serem reconhecidas como líderes, reforçando estereótipos e dificultando a valorização de estilos de gestão mais colaborativos e relacionais, frequentemente associados ao feminino (MACIEL et al., 2013; KANAN, 2010). Soma-se a isso o preconceito de gênero ainda presente nas organizações, que limita o pleno reconhecimento da competência técnica e da legitimidade da liderança feminina.

Nesse cenário, refletir sobre a realidade da mulher nas organizações e, em especial, sobre a atuação de jovens lideranças femininas torna-se fundamental. Como afirmam Miltersteiner et al. (2020), essa não é apenas uma pauta humanitária, mas estratégica: a diversidade de gênero contribui diretamente para a competitividade, inovação e sustentabilidade das empresas. Assim, compreender os desafios, potencialidades e percepções das mulheres em cargos de liderança é essencial para avançar em direção a ambientes corporativos mais equitativos e eficientes.

2 GÊNERO E LIDERANÇA

Gênero e liderança nas organizações é um campo de estudo que vem ganhando bastante destaque ao longo das últimas décadas. Esse interesse se deve principalmente às persistentes desigualdades de gênero observadas em posições de liderança e às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres à hierarquia corporativa.

O conceito de "teto de vidro" tem sido amplamente utilizado para descrever essas barreiras, que são sutis, mas suficientemente fortes para impedir que as mulheres alcancem os níveis mais altos de liderança. A compreensão dessas barreiras é essencial para promover a equidade de gênero nas organizações e desenvolver estratégias eficazes para superá-las.

Este capítulo apresenta as bases teóricas que fundamentam o campo de estudo sobre gênero e liderança, visando mapear o comportamento das pesquisas anteriormente realizadas sobre essa temática. A análise é dividida em duas subseções principais: "Origem e Evolução Conceitual" e "Delimitações de Áreas e Campos de Análise".

A primeira subseção explora a origem do termo "teto de vidro", suas definições e as diferentes vertentes conceituais existentes. A segunda subseção foca nas teorias que contextualizam as principais discussões sobre o tema, examinando as categorias de análise e os enfoques dados nos estudos revisados.

2.1 Origem e evolução conceitual

O termo "teto de vidro" surgiu pela primeira vez nos anos 1980, sendo utilizado para descrever as barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres aos postos mais altos dentro das organizações. Segundo Zabotti e Bertolini (2019), o fenômeno do teto de vidro é uma metáfora que representa uma barreira sutil, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Este conceito ganhou força e se tornou um ponto central nas discussões sobre desigualdade de gênero e liderança nas organizações.

O fenômeno do teto de vidro abrange várias vertentes conceituais, incluindo o positivismo, o pós-positivismo e o interpretativismo. Os estudos positivistas tendem a quantificar a presença feminina em cargos de liderança e a correlacionar essa presença com outros fatores organizacionais (VACCARI; BEUREN, 2017).

Já os estudos pós-positivistas reconhecem a influência dos valores e das experiências dos pesquisadores na interpretação dos dados (STEIL, 1997). Por outro lado, o interpretativismo busca compreender as experiências subjetivas das mulheres que enfrentam essas barreiras, explorando as dinâmicas de poder e discriminação presentes no contexto organizacional.

Os desafios no campo dos estudos sobre o teto de vidro incluem a identificação e mensuração das barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres. Além disso, há a necessidade de desenvolver estratégias eficazes para romper essas barreiras e promover uma maior equidade de gênero nas organizações (SOUZA et al., 2022).

As oportunidades, por outro lado, envolvem a possibilidade de revelar as dinâmicas de poder que perpetuam a desigualdade e de promover mudanças organizacionais significativas que beneficiem não apenas as mulheres, mas todos os membros da organização.

2.2 Delimitações de áreas e campos de análise

A análise das desigualdades de gênero nas organizações pode ser dividida em diversas categorias, cada uma enfocando diferentes aspectos e utilizando distintas teorias para contextualizar as discussões. Zabotti e Bertolini (2019) destacam a importância de identificar os paradigmas de pesquisa utilizados nos estudos de gênero em posições de liderança. Esses paradigmas interferem no tipo de pesquisa e método utilizados, influenciando a identificação dos tetos de vidro vivenciados pelas mulheres no contexto corporativo.

Uma das áreas de análise é a governança corporativa, onde se investiga a presença feminina nos conselhos de administração e em cargos de alta gestão. Vaccari e Beuren (2017) analisaram a composição dos conselhos de administração em empresas familiares listadas na BM&F Bovespa, destacando a pequena presença feminina nesses níveis estratégicos. A pesquisa documental e quantitativa utilizada pelos autores demonstra a necessidade de novas estratégias para aumentar a participação das mulheres nesses espaços de decisão.

Outra área de análise é a demografia organizacional, que é central para compreender as barreiras estruturais que impedem a ascensão das mulheres. Steil (1997) analisa o fenômeno do teto de vidro teoricamente, pela revisão de trabalhos relacionados, e discute como a teoria da identidade social e a perspectiva do poder podem aumentar a compreensão do fenômeno nas organizações. Essa abordagem permite identificar como as dinâmicas de poder e as expectativas sociais influenciam a carreira das mulheres.

O uso de metáforas, como o muro de concreto e o labirinto de barreiras, também é uma abordagem relevante para entender a trajetória de mulheres em cargos de liderança. Souza, Silva e Porto (2022) utilizaram essas metáforas para revelar os obstáculos enfrentados por executivas brasileiras no mercado de trabalho. As entrevistas em profundidade com seis executivas permitiram uma análise detalhada das responsabilidades familiares, da discriminação no ambiente de trabalho e da falta de mentoria em suas carreiras.

Por fim, a análise das desigualdades salariais é fundamental para entender as barreiras econômicas enfrentadas pelas mulheres. Silva, Dal Magro e Zanievich (2016) investigaram as desigualdades de gênero na profissão contábil, utilizando uma abordagem descritiva e quantitativa. Os resultados indicam que as mulheres enfrentam barreiras invisíveis para acessar posições de maior evidência na profissão, evidenciando a necessidade de políticas organizacionais que promovam a equidade salarial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é de natureza quantitativa e tem como base a análise de indicadores bibliométricos, com o objetivo de compreender como o tema “gênero e liderança” tem sido abordado na produção científica, especialmente no contexto organizacional. Trata-se de um estudo descritivo e exploratório, que busca mapear o estado da arte, identificar padrões de publicação, redes de colaboração entre autores e temas de pesquisa que vêm ganhando destaque.

A coleta de dados foi realizada por meio da base de dados Spell, reconhecida pela qualidade e relevância de seus periódicos científicos, especialmente nas áreas de Administração, Psicologia Organizacional e Estudos de Gênero. Essas áreas foram escolhidas por oferecerem diferentes perspectivas teóricas e metodológicas que contribuem para uma visão interdisciplinar sobre a temática.

Para garantir a qualidade do material analisado, foram definidos critérios de inclusão com base na classificação Qualis Capes (estratos A1 a B3) e no fator de impacto dos periódicos. A busca utilizou palavras-chave como “executivas”, “liderança feminina”, “teto de vidro” e “geração Z”. Inicialmente, foram encontrados 145 artigos. Após a aplicação de filtros por área de conhecimento e ano de publicação (até 2023), o número foi reduzido para 95 artigos.

Os resultados provenientes da análise bibliométrica serão apresentados na seção subsequente, mediante recursos gráficos e tabulares formatados em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela ABNT NBR 14724. Os dados foram organizados e tabulados manualmente a partir da leitura dos 95 artigos selecionados na base Spell, utilizando-se planilhas eletrônicas para o registro das variáveis de interesse, como número de autores, ano de publicação, classificação Qualis Capes, abordagem metodológica e palavras-chave.

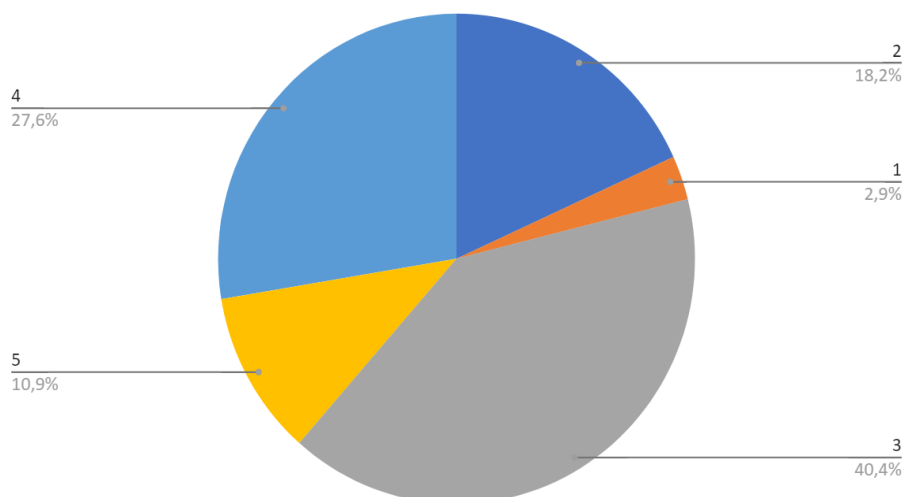
A metodologia adotada fundamenta-se na análise bibliométrica descritiva, que permite quantificar padrões de publicação e mapear a estrutura da produção científica em um determinado campo. Complementarmente, foi realizada uma análise de conteúdo temática com base nas palavras-chave e nos resumos dos artigos, possibilitando a identificação dos principais eixos de pesquisa, tendências emergentes e configurações das redes colaborativas. Esse processo contribui para uma compreensão abrangente do estado da arte sobre a interface entre gênero e liderança no contexto organizacional.

4 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 A produção científica no período de 1991 a 2023.

Foram analisados noventa e cinco artigos com resultados considerados quanto ao número de autores utilizados por artigo, autores que tiveram reincidência de citação, ano de publicação e também nota qualificada no Qualis Capes.

GRÁFICO 1 – ANÁLISE DO NÚMERO DE AUTORES POR ARTIGO.



Fonte: Autor.

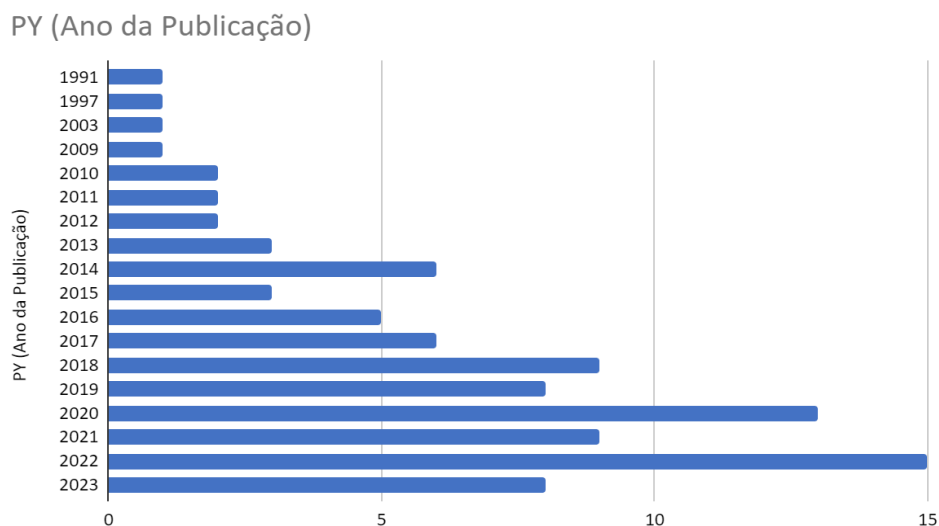
Nesta subseção, são apresentados os dados referentes ao número de autores que participaram na produção dos artigos analisados. Este indicador é importante para compreender a tendência de colaboração na produção científica, refletindo a divisão do trabalho e o compartilhamento de conhecimento. Em sua maioria participaram do processo de produção de três a quatro autores por publicação, sendo que 40,4% dos artigos tiveram três autores, enquanto 27,6% quatro autores e em 2,9% dos artigos analisados, um autor foi necessário para a produção.

A recorrência de autores citados fornece uma visão sobre a contribuição contínua de alguns pesquisadores no campo. No total 263 (duzentos e sessenta e três autores) contribuíram para a produção dos 95 (noventa e cinco) artigos. A maioria dos autores participou de apenas um artigo, o que reforça a Lei de Lotka. No entanto, houve destaques na frequência de participação como Antônio Carvalho Neto e Betania Tanure, que participaram de cinco artigos. Logo após Rebeca da Rocha Grangeiro, Fernanda Versiani, Luiz Carlos Moura, Harrison Bachion Ceribeli, Wagner Eduardo Schuster, Carolina Maria Mota-Santos, Vanessa Martines Cepellos, Lucas Emmanuel Nascimento Silva, Marcia Zanievicz Da Silva e Carolina

Mota Santos participaram de três artigos cada.

Foram analisados artigos publicados entre 1991 e 2023, sendo os mais relevantes em quantidade de publicação por ano os de 2022, 2020, 2021 e 2018, em ordem decrescente de quantidades. Em 2022 foram publicados quinze artigos, em 2020 foram treze, em 2021 e 2018 foram em ambos nove artigos. Houve um pico de publicações em 2022, o que pode ser explicado por um aumento no interesse de pesquisa, possível resposta a eventos contemporâneos ou avanços no campo. Em contraste, os anos de 1991, 1997, 2003 e 2009 registraram apenas um artigo cada.

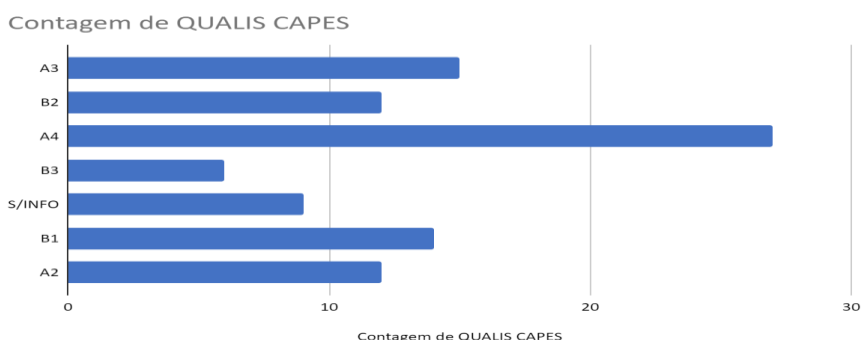
GRÁFICO 2 – ANÁLISE DO NÚMERO DE PUBLICAÇÕES POR ANO.



Fonte: Autor.

A distribuição dos anos de publicação sugere que a produção científica tem aumentado nos últimos anos, alinhando-se à Lei de Bradford, o que aponta uma pequena fração dos anos concentra a maior parte das publicações. Os picos nos anos recentes indicam que os temas pesquisados eram emergentes ou a área de estudo foi mais explorada.

GRÁFICO 3 – ANÁLISE DO NÚMERO E CLASSIFICAÇÃO QUALIS CAPES.



Fonte: Autor.

A classificação Qualis Capes é utilizada para avaliar a qualidade dos periódicos onde os artigos foram publicados. Foram observadas notas B1, B2, B3, A2, A3, A4, além de alguns artigos dos quais não foi possível encontrar a nota. A maior parte dos artigos analisados demonstraram nota A4 no Qualis Capes, totalizando vinte e sete artigos. Como destaque, a nota A3 também foi bastante citada, com quinze artigos e B1 com quatorze. Em nove artigos não foi encontrado nota no Qualis capes. A análise da qualificação dos artigos no Qualis Capes reflete uma busca pela publicação em periódicos com reconhecimento significativo. Isso se alinha à Lei de Zipf, ao destacar a importância de certas revistas na disseminação do conhecimento científico.

4.2 As temáticas na produção científica brasileira sobre liderança feminina

O tema "teto de vidro" aparece com frequência na produção científica brasileira, evidenciando as barreiras estruturais que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de liderança. Acker (1990), ao ser amplamente referenciada por autores nacionais, demonstra que as estruturas organizacionais são construídas com base em pressupostos masculinos, o que contribui para a naturalização da desigualdade de gênero no ambiente corporativo (COELHO JÚNIOR et al., 2022). Essa construção masculinizada do trabalho e da hierarquia institucional cria entraves simbólicos e materiais para o avanço das mulheres nas organizações.

Além disso, diversas pesquisas abordam a presença feminina em conselhos administrativos e cargos executivos, ressaltando tanto os desafios enfrentados quanto os impactos dessa participação no desempenho organizacional. Nesse sentido, estudos como o de Antunes et al. (2019) utilizam a Teoria das Representações Sociais para compreender como as mulheres executivas são vistas por seus colegas homens, revelando imagens socialmente construídas que ainda associam liderança à masculinidade. Tais representações, ligadas a ideias históricas de competência, autoridade e racionalidade, dificultam o reconhecimento das mulheres como líderes legítimas.

Outra linha relevante de investigação examina as percepções sobre liderança feminina, comparando estilos de gestão e as dinâmicas de poder no ambiente corporativo. A análise de Coelho Júnior et al. (2022) introduz o conceito de “redes pós-feministas” como uma estratégia coletiva de mulheres executivas para promover a equidade de gênero nas organizações, sugerindo que tais iniciativas têm potencial para desgenerificar os espaços

organizacionais, embora sejam também permeadas por ambiguidades e contradições.

O eixo da interseção entre gênero e mercado de trabalho é particularmente explorado em setores específicos, como tecnologia. Nesse contexto, o estudo de Cardoso e Hanashiro (2015) revela que, na perspectiva de executivos homens, ainda há uma percepção de inadequação das mulheres aos cargos técnicos e de liderança, reforçando barreiras subjetivas e culturais em um setor já historicamente masculinizado. A baixa presença feminina em áreas de Exatas e Tecnologias, conforme apontam os dados do Inep citados no artigo, contribui para o reforço desse cenário excludente.

A pesquisa sobre gênero e carreira também tem se voltado para a análise geracional, especialmente no que tange à Geração Z e sua relação com o mercado de trabalho. Os estudos exploram as expectativas, desafios e motivações dessa geração, contrastando-a com gerações anteriores para compreender mudanças na percepção de carreira e liderança. Além disso, investiga-se o impacto da digitalização e das novas formas de gestão do conhecimento no comportamento profissional dessas gerações. A interação entre gênero, tecnologia e novas dinâmicas organizacionais emerge como um tema relevante dentro desse contexto, embora ainda pouco explorado na produção brasileira recente. Nesse cenário, destaca-se que a Geração Z tende a valorizar a inovação, o reconhecimento e a realização pessoal por meio do trabalho, o que exige das organizações novas formas de liderança e gestão, voltadas para o propósito, a flexibilidade e a diversidade (Pauli, Guadagnin & Ruffatto, 2020).

Apesar do avanço dessas pesquisas, algumas lacunas permanecem. Conforme destacado por Coelho Júnior et al. (2022), ainda são raros os estudos que analisam profundamente o impacto de políticas públicas voltadas à equidade de gênero no mercado de trabalho. Além disso, a abordagem interseccional – que considere, além do gênero, fatores como classe, raça e sexualidade – continua sendo incipiente na literatura nacional, limitando a compreensão das múltiplas camadas de opressão enfrentadas por mulheres em diferentes contextos sociais. Igualmente, a relação entre gênero e empreendedorismo feminino carece de investigações mais robustas sobre os obstáculos enfrentados por mulheres que decidem criar e liderar seus próprios negócios.

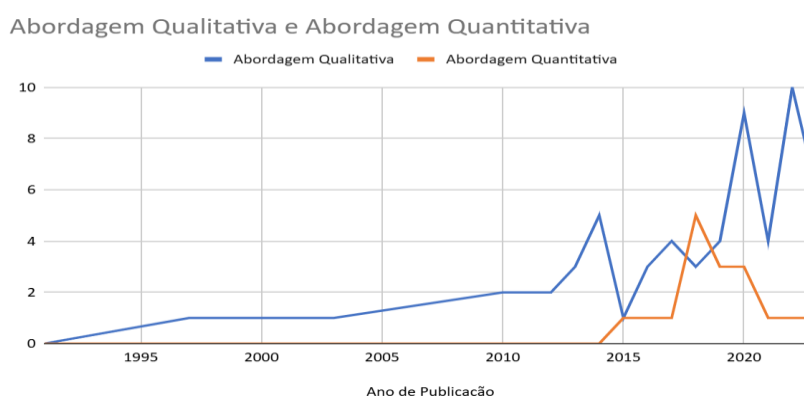
Dessa forma, a produção acadêmica brasileira tem contribuído de maneira significativa para o entendimento das desigualdades de gênero nas organizações, mas ainda há espaço para ampliar o escopo analítico e metodológico das pesquisas. A articulação entre

representações sociais, práticas organizacionais e ações coletivas femininas constitui um campo fértil para investigações futuras que busquem compreender e transformar o cenário da liderança feminina no Brasil.

4.3 Os pressupostos ontológicos, epistemológicos e metodológicos da produção científica sobre liderança feminina

A análise da metodologia dos 95 artigos selecionados revela uma predominância de estudos qualitativos, que representam 79% da amostra. A abordagem quantitativa aparece em 17% dos trabalhos, enquanto os estudos com metodologia mista são minoria, com apenas 4%. Essa prevalência da abordagem qualitativa reflete a complexidade dos temas relacionados a gênero, gerações e carreira, que exigem uma compreensão aprofundada das experiências, percepções e significados atribuídos pelos sujeitos pesquisados. Os instrumentos de coleta de dados mais utilizados nos estudos qualitativos foram entrevistas semiestruturadas e análise documental, enquanto os estudos quantitativos recorreram, em sua maioria, à aplicação de questionários estruturados. As principais fontes de dados incluem entrevistas com profissionais de diferentes setores, além de documentos institucionais e bases científicas.

GRÁFICO 4 – ANÁLISE DA ABORDAGEM METODOLÓGICA VERSUS A DATA DE PUBLICAÇÃO.



Fonte: Autor.

A análise dos dados revela um aumento consistente na quantidade de pesquisas qualitativas ao longo dos anos. Este crescimento sugere uma valorização crescente da abordagem qualitativa para explorar fenômenos complexos e subjetivos, como questões de gênero e liderança. A predominância da abordagem qualitativa pode estar relacionada à necessidade de compreender as experiências individuais e culturais que influenciam a dinâmica

de gênero nas organizações. Embora a abordagem quantitativa tenha sido menos frequente, ela ainda desempenha um papel importante.

Nos anos de 2018 e 2019, por exemplo, houve um equilíbrio mais próximo entre estudos qualitativos e quantitativos, indicando que ambas as abordagens são essenciais para uma compreensão abrangente do tema. A abordagem quantitativa é especialmente útil para testar hipóteses e identificar padrões generalizáveis através de grandes amostras de dados. O ano de 2020 destaca-se pelo maior número de publicações, tanto qualitativas quanto quantitativas. Este pico pode ser reflexo de um interesse crescente no tema, possivelmente impulsionado por eventos sociais e econômicos que trouxeram as questões de gênero e liderança ainda mais para o centro das discussões acadêmicas e práticas organizacionais. Em 2021 e 2022, observa-se uma continuidade do predomínio da abordagem qualitativa, com uma leve redução na quantidade de estudos quantitativos. Esta tendência sugere uma consolidação da preferência pela abordagem qualitativa para explorar as nuances e complexidades das questões de gênero e liderança nas organizações.

4.4 Comportamento do campo com resultados e oportunidades de estudos futuros

A análise das palavras-chave dos artigos revisados destaca a forte presença do conceito de "Teto de Vidro", mencionado em 19 estudos. Esse termo se refere às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão de mulheres a cargos de liderança, mesmo quando possuem qualificação e experiência equivalentes às de seus colegas homens. Além disso, os temas "Liderança" e "Mulheres Executivas" aparecem com frequência, indicando um interesse recorrente da pesquisa acadêmica em compreender os desafios enfrentados por mulheres no ambiente corporativo. Esses resultados reforçam a necessidade de investigar as desigualdades estruturais que ainda persistem no mercado de trabalho.

TABELA 1 – ANÁLISE DA FREQUÊNCIA DE CITAÇÕES DE PALAVRAS-CHAVES.

Palavra-Chave	Frequência
Teto de Vidro	19
Gênero	17
Liderança	15
Mulheres Executivas	10
Desigualdade	8
Carreira	8
Gestão	7
Discriminação	7
Empresas	6
Governança Corporativa	6

Estratégia	6
Mercado de Trabalho	6
Diversidade	6
Feminino/Feminina	6
Empreendedorismo	5

Fonte: Autor.

Outro ponto relevante é a relação entre gênero e governança corporativa. Os estudos mostram que a presença de mulheres em cargos estratégicos, como conselhos administrativos e diretorias, ainda é reduzida. Isso sugere que a cultura organizacional continua sendo um fator determinante na manutenção de modelos de liderança tradicionalmente masculinos. A presença de termos como "Discriminação", "Diversidade" e "Empreendedorismo Feminino" indica a preocupação com a criação de ambientes mais inclusivos. Assim, pesquisas que analisam o impacto da diversidade na gestão empresarial e no desempenho organizacional tornam-se cada vez mais necessárias.

No que se refere às sugestões para pesquisas futuras, diversos artigos apontam a necessidade de explorar a interseção entre gênero e outros fatores, como maternidade e setor de atuação. Há uma carência de estudos que investiguem os desafios enfrentados por mulheres em áreas historicamente dominadas por homens, como tecnologia e finanças. Além disso, o crescimento das startups e das novas formas de trabalho na era digital abre espaço para pesquisas sobre como esses modelos organizacionais afetam a ascensão profissional feminina e sua permanência no mercado.

Por fim, apesar dos avanços na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, os estudos analisados indicam que ainda existem barreiras que limitam a igualdade de oportunidades. As recomendações para pesquisas futuras sugerem a necessidade de investigar não apenas os obstáculos institucionais, mas também os fatores culturais e sociais que reforçam essas desigualdades. Estudos sobre a percepção masculina da liderança feminina, o impacto de programas de mentoria e a relação entre diversidade e inovação podem contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise bibliométrica da produção científica brasileira sobre liderança feminina revela um campo em expansão, com crescente interesse acadêmico nas últimas décadas, especialmente nos anos mais recentes. O predomínio de estudos qualitativos reforça a

complexidade do tema, que demanda abordagens interpretativas capazes de captar as dinâmicas sociais, culturais e organizacionais que influenciam a trajetória profissional das mulheres. As temáticas mais recorrentes nos artigos analisados, como “teto de vidro”, desigualdade de gênero e representação feminina em cargos de liderança, evidenciam a permanência de barreiras estruturais que limitam a equidade de gênero no ambiente corporativo.

Ao mesmo tempo, observa-se uma tendência emergente de estudos voltados à Geração Z e às novas configurações de carreira, o que aponta para a necessidade de repensar modelos tradicionais de liderança à luz das transformações sociais e tecnológicas. As análises realizadas permitem identificar autores influentes, redes de colaboração e veículos de maior impacto, contribuindo para o mapeamento do estado da arte do campo.

Por fim, destaca-se a importância de ampliar o escopo das pesquisas futuras por meio da incorporação de perspectivas interseccionais e da avaliação crítica de políticas públicas. Investigações que integrem fatores como raça, classe social e maternidade, bem como o impacto da diversidade nos resultados organizacionais, são fundamentais para promover um debate mais amplo e transformador sobre a liderança feminina nas organizações brasileiras.

6 REFERÊNCIAS

ABREU-CRUZ, L.; OLIVEIRA-SILVA, L. C.; WERNECK-LEITE, C. D. **As novas gerações não têm comprometimento? Diferenças no comprometimento organizacional ao longo dos grupos geracionais**. RECAPE, v. 9, n. 2, p. 192-208, 2019.

ALMEIDA, G. T.; SILVA, C. A. R. **Os desafios dos gestores na carreira contábil: a perspectiva das gerações Baby Boomer, X, Y e Z**. Enfoque: Reflexão Contábil, v. 37, ed. supl., p. 105-120, 2018.

ANTUNES, L. G. R.; ABREU, A. A. de; RODRIGUES, M. M. **Verdadeiras heroínas: desvelando a gestão feminina de empreendedoras de startups**. Revista GeSec, v. 11, n. 2, p. 211-234, 2020.

ARANTES, R. C.; PEREIRA, M. M. O.; CASTRO, C. C.; MINEIRO, A. A. C.; OLIVEIRA, J. A. **A transformação digital e o conhecimento organizacional: uma revisão sistemática da literatura**. Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v. 19, n. 21, p. 316-329, 2021.

ARAÚJO, I. M. S.; HEBER, F.; BATISTA, K. **Mulheres no comando: características e singularidades da gestão executiva feminina**. Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 73-98, 2020.

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. **Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science**

mapping analysis. Journal of Informetrics, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.

BASTIAN, M.; HEYMANN, S.; JACOMY, M. **Gephi: An Open Source Software for Exploring and Manipulating Networks.** International AAAI Conference on Weblogs and Social Media, 2009.

BATAGELJ, V.; MRVAR, A. **Pajek—Analysis and visualization of large networks.** Graph Drawing Software, Springer, Berlin, Heidelberg, p. 77-103, 2003.

BATISTA, C.; BENCKE, F. F.; ROMAN, D. J.; PADILHA, L. S. **Legitimação da liderança e capitais mobilizados: história de vida de lideranças femininas de uma agroindústria de grande porte.** REUNA, v. 27, n. 1, p. 1-23, 2022.

BECK, M. F.; CARVALHO, L.; MÜLLER, A. C. M.; WALTER, S. A. **A concepção de carreira para as diferentes gerações: um estudo de caso em uma empresa do setor lácteo do Oeste do Paraná.** Revista de Administração Unimep, v. 19, n. 7, p. 271-295, 2022.

BELLE, F. **Cultura de empresa e identidades profissionais.** Revista de Administração, v. 26, n. 2, p. 40-59, 1991.

BELTRAMINI, L. M.; CEPELLOS, V. M.; PEREIRA, J. J. **Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal.** RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 62, n. 6, p. 1-25, 2022.

BERGAMO, F.; TEIXEIRA, F. L. C.; SILVA, M. de A. M. A. **Cibercultura e inovação: reflexões sobre o ambiente inovativo das organizações na era da informação e seus cenários futuros.** Revista Brasileira de Gestão e Inovação, v. 4, n. 2, p. 64-84, 2017.

BORGMAN, C. L.; FURNER, J. **Mapping the Academic Literature on Digital Libraries, 2000.** International Journal on Digital Libraries, v. 1, n. 1, p. 1-34, 2002.

BRADFORD, S. C. **Sources of information on specific subjects.** Engineering, v. 137, p. 85-86, 1934.

CALLON, M.; COURTIAL, J. P.; LAVILLE, F. **Co-word analysis as a tool for describing the network of interactions between basic and technological research: The case of polymer chemistry.** Scientometrics, v. 22, n. 1, p. 155-205, 1991.

CAPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. **Grounded theory: passo a passo e questões metodológicas na prática.** Revista Administração Mackenzie, v. 21, n. 5, p. 1-29, 2020.

CARDOSO, A.; HANASHIRO, D. M. **Percepção masculina sobre as barreiras das mulheres executivas.** Revista Pretexto, v. 19, n. 1, p. 73-89, 2018.

CARNEIRO, L. B.; GOMES DE GOMES, D.; CRUZ, A. P. C.; FRARE, A. B. **Glass ceiling: a study on the factors of this phenomenon in Brazil from the perception of women managers.** Sinergia, Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC), v. 26, n. 1, p. 173-185, 2022.

CARVALHO NETO, A.; TANURE, B.; MOTA-SANTOS, C. **Orgulho e preconceito além do teto de vidro: o tipo psicológico das executivas brasileiras.** Revista de Ciências da Administração, v. 16, n. 39, p. 210-223, 2014.

CASTRO, B.; STADUTO, J. A. R.; KRETER, A. C. M. N. **Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil**. *Gestão & Regionalidade*, v. 38, n. 114, p. 5-22, 2022.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. **Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho**. *Revista de Ciências da Administração*, v. 22, n. 57, p. 57-67, 2020.

CERIBELI, H. B.; LOPES, K. S. M.; MACIEL, G. N. **Liderança feminina: um movimento em constante construção**. *Revista Interface*, v. 18, n. 1, p. 132-156, 2021.

CHEN, C. **CiteSpace II: Detecting and visualizing emerging trends and transient patterns in scientific literature**. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, v. 57, n. 3, p. 359-377, 2006.

CHIBÁS, F. **Ética e barreiras culturais à comunicação: fronteiras líquidas da organização na era digital**. *ENIAC Projetos*, v. 5, n. 2, p. 257-275, 2016.

CHMAD, L. I.; NOERMIJATI; ROFIATY; IRAWANTO, D. W. **Satisfação no trabalho e engajamento dos funcionários como mediadores da relação entre o desenvolvimento de talentos e a intenção de permanecer na geração Z trabalhadores**. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, v. 8, n. 1, p. 1-19, 2023.

COBO, M. J. et al. **SciMAT: A new science mapping analysis software tool**. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, v. 63, n. 8, p. 1609-1630, 2012.

COELHO JÚNIOR, P. J.; HOLZ, E. B.; SAJONC, R. C.; HEIN, A. S. **Degendering organizations? The emergence of postfeminist networks**. *Revista Administração Mackenzie*, v. 23, n. 3, p. 1-27, 2022.

CORDEIRO, F. A.; PEREIRA, F. R.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. **Complexidade organizacional e liderança feminina nas empresas de auditoria externa**. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, v. 15, n. 36, p. 31-48, 2018.

COSTENARO, A.; RUAS, R.; ZANELLA, W.; SILVA, A. J. **Jovens executivas: um estudo sobre sua autopercepção em relação à carreira**. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, v. 5, n. 3, p. 401-413, 2014.

CRUZ, N. G.; LIMA, G. H.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. **Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa**. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, v. 21, n. 1, p. 142-159, 2018.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres**. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 18, p. 757-769, 2020.

FRIEDRICH, M. P. A.; SILVA, M. Z. da; VENTURINI, J. C.; SCHUSTER, W. E. **Pensamento epistemológico em ciências contábeis na era da inteligência artificial**. *RGO Revista Gestão Organizacional*, v. 15, n. 3, p. 180-197, 2022.

GALATOLI, C. R. S.; IRIGARAY, H. A. **Equidade de gênero nas escolas de administração: o que tem sido promovido?** *E&G Economia e Gestão*, v. 17, n. 48, p. 62-81, 2017.

GOMES NETO, M. B.; SILVA, L. E. N.; GRANGEIRO, R. da R.; ESNARD, C. **Obstáculos e oportunidades para carreira feminina em startups**. RPCA, v. 14, n. 2, p. 18-32, 2020.

GONTIJO, M. R.; MELO, M. C. O. L. **Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte**. READ. Revista Eletrônica de Administração, v. 23, n. especial, p. 126-157, 2017.

GRANGEIRO, R. R.; MILITÃO, M. L. **Mulheres na gestão universitária: carreira e percepção de obstáculos na ascensão profissional**. Revista Ciências Administrativas, v. 26, n. 3, 2020.

GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R.; MIGOTT, A. M. B. **Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas**. Revista Administração Contemporânea, v. 6, n. 2, p. 185-207, 2009.

HARZING, A. W. **Publish or Perish**. Tarma Software Research Ltd., 2007.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A.; DUTRA, J. S. **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, p. 489-505, 2016.

HIGGINS, J. P. T.; GREEN, S. (Eds.). **Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions. Version 5.1.0 [updated March 2011]**. The Cochrane Collaboration, 2011.

ISHIZAWA, A. K. de C.; BORRO, D. S. G.; ENDO, G. Y.; PASCHOALOTTO, M. A. C.; RODRIGUES, V. C. **Liderança feminina nas organizações: a percepção dos discentes do curso de administração**. Revista Inteligência Competitiva, v. 10, n. 3, p. 59-75, 2020.

JACQUES, T. C.; PEREIRA, G. B.; FERNANDES, A. L.; OLIVEIRA, D. A. **Geração Z: peculiaridades geracionais na cidade de Itabira-MG**. RPCA, v. 9, n. 3, p. 67-85, 2015.

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

KAVESKI, I. D. S.; FERREIRA, N. C.; FREITAS, A. S. **Fixed: mulheres executivas na gestão das empresas do novo mercado**. Revista Contabilidade e Controladoria, v. 12, n. 2, p. 122-135, 2020.

KITCHENHAM, B. **Procedures for Performing Systematic Reviews**. Keele, UK, Keele University, 2004.

KRAMPE, M. E. D. S.; BRAMBILLA, F. R.; AGNES, D. L. **Um estudo comparativo entre gerações X, Y e Z em relação às novas tecnologias e com o e-commerce**. Revista Eletrônica de Administração e Turismo, v. 12, n. 7, p. 1713-1735, 2018.

LANA, J.; PARTYKA, R. B.; LANA, J.; SILVA, M. K. da. **Percepção e desafios da gestão omnichannel: um estudo no setor de restaurantes**. Revista de Administração Unimep, v. 19, n. 3, p. 49-71, 2021.

LEÃO, P.; GUINLLE, G.; ROCHA, T. N.; AZEVEDO-REZENDE, L.; FLEURY, M. T. L. **O fenômeno da digitalização e estratégias digitais em países emergentes: uma revisão semissistemática**. RAM, v. 24, n. 3, p. 1-32, 2023.

LEITE, K.; HAHN, I. S.; SCHERER, F. L.; TRINDADE, N. R. **Opt-Out: por que profissionais da Geração Z optam por deixar as empresas?** Revista Administração em Diálogo, v. 24, n. 2, p. 8-23, 2022.

LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. **O teto de vidro das executivas brasileiras.** Pretérito, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.

LIMA, L. C.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. **Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte.** Revista Pensamento & Realidade, v. 26, n. 2, 2011.

LIMA, P. F. A.; FERREIRA, M. S.; VERSIANI, F. **Entrando no “Clube do Bolinha” e fazendo do “limão uma limonada”: estudo sobre a participação de mulheres em conselhos de empresas listadas na B3.** Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial, v. 25, n. 2, p. 1-21, 2021.

LOTKA, A. J. **The frequency distribution of scientific productivity.** Journal of the Washington Academy of Sciences, v. 16, n. 12, p. 317-323, 1926.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. de S. A.; FREITAS, J. A. S. B. **Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?** Revista de Ciência da Administração, v. 14, n. 33, p. 130-144, 2012.

MACEDO, R. R. de; VELOSO, E. F. R.; PINSKY, V.; TREVISAN, L. **Gestão de carreiras na era digital: um estudo sobre competências dos líderes e práticas adotadas na gestão de profissionais da área de TI.** Rev. Adm. UFSM, v. 16, n. 1, p. 1-34, 2023.

MADALOZZO, R. **CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?** ANPAD RAC, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

MEDEIROS, M. M. de; MAÇADA, A. C. G.; FREITAS JÚNIOR, J. C. da S. **Estratégia e ciência de dados relacionadas à vantagem competitiva – um ensaio teórico.** Future Studies Research Journal, v. 13, n. 3, p. 325-355, 2021.

MELO, A. O.; TAVARES, M. V. B.; FELIX, B. S.; SANTOS, A. C. B. **Identidade da geração Z na gestão de startups.** Revista Alcance, v. 26, n. 3, p. 320-333, 2019.

MILTERSTEINER, R. K.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT’ANNA, A. S.; MOURA, L. C. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública.** Cadernos EBAPE. BR, v. 18, n. 2, p. 406-423, 2020.

MINASI, S. M.; MAYER, V. F.; SANTOS, G. E. O. **Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil.** Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo (RBTUR), v. 16, 2022.

MIRANDA, A. R. A.; MAFRA, F. L. N.; CAPPELLE, M. C. A. **Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública.** Revista Administração em Diálogo, v. 14, n. 3, p. 110-136, 2012.

MOTA-SANTOS, C. M.; CARVALHO NETO, A. M. **O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras.** Revista Alcance, v. 24, n. 1, p. 36-

49, 2017.

NASCIMENTO, A. C. H. Z.; HANASHIRO, D. M. M. **Evidências de concepções de maternidade para mulheres executivas**. Rev. Elet. Gestão e Serviços, v. 14, n. 1, p. 3996-4017, 2023.

NASCIMENTO, N. M.; SANTOS, J. C.; VALENTIM, M. L. P.; CABERO, M. M. **O estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais**. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 6, n. esp., p. 16-28, 2016.

NEVES, E. R. T. **Teto de vidro: um estudo de caso da presença feminina na polícia militar**. Gestão e Sociedade, v. 16, n. 42, p. 5087-5105, 2022.

NEWMAN, M. E. J. **Coauthorship networks and patterns of scientific collaboration**. Proceedings of the National Academy of Sciences, v. 101, n. Suppl 1, p. 5200-5205, 2004.

NOGUEIRA, E. C. O. R.; KUBO, E. K. de M. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Revista de Gestão e Secretariado GeSe, v. 4, n. 2, p. 114-133, 2013.

NUNES, L. C.; SOARES, L. A. G. **Resiliência, percepção temporal e autoeficácia: um estudo sobre as diferentes gerações de trabalhadores**. RBGI - Revista Brasileira de Gestão e Inovação, v. 9, n. 2, p. 71-95, 2022.

OLIVEIRA, M. de C.; MORAES, G. H. S. M. de; ROCHA, A. K. L. da. **A implantação do Enterprise 2.0 e a cultura de colaboração na era digital: um estudo comparativo entre Brasil e Alemanha**. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 9, n. 3, p. 21-34, 2019.

OLIVEIRA, R. S. **Sociedade, mulher e profissão**. Revista de Gestão e Secretariado, v. 7, n. 1, p. 27-44, 2016.

PAULA, E. W. de; BIGNETTI, L. P. **Estudo sobre as práticas de inovação e as estratégias adotadas por empreendedores de alta tecnologia**. E & G Economia e Gestão, v. 3, n. 6, p. 42-57, 2003.

PAULI, J.; GUADAGNIN, A.; RUFFATTO, J. **Valores relativos ao trabalho e perspectiva de futuro para a geração Z**. Revista de Ciências da Administração, v. 22, n. 57, p. 8-21, 2020.

PELLIZARI, K.; CARVALHO NETO, A. **O fator econômico e as relações de força e poder no discurso gerencialista**. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v. 6, n. 15, p. 292-324, 2019.

PETERSEN, K. et al. **Guidelines for conducting systematic mapping studies in software engineering: An update**. Information and Software Technology, v. 64, p. 1-18, 2015.

PRUDÊNCIO, P.; FORTE, H.; CRISÓSTOMO, V.; VASCONCELOS, A. **Efeito da diversidade do conselho de administração e da diretoria executiva na responsabilidade social corporativa**. BBR. Brazilian Business Review, v. 18, p. 118-139, 2021.

QUEIROZ, L. G. M.; REGO, M. L.; IRIGARAY, H. A. **The impacts of gender, sexual orientation, and ethnicity on project managers' roles in Brazil**. Revista de Gestão e Projetos GeP, v. 5, n. 1, 2014.

RABELO, E.; GALLON, S. **‘Não, eu não sofro com isso’: a análise da manipulação da subjetividade da mulher executiva na ascensão da carreira.** Brazilian Business Review, v. 19, n. 1, p. 78-95, 2020.

REIS, S. J.; MOTA-SANTOS, C. M.; TEIXEIRA, M. B. M. **Joguei a toalha!: a realidade de executivas que decidiram retornar ao lar. Uma discussão sobre o fenômeno opt-out.** Revista de Ciências da Administração, v. 22, n. 56, p. 8-26, 2020.

REIS, T. A.; GRAZIANO, G. O.; OSVALDO, Y. C. **Como as Âncoras de Carreira de Edgar Schein influenciaram na escolha da carreira feita por alunos de universidade do interior de São Paulo.** ReCaPe, v. 7, n. 1, p. 374-386, 2017.

ROCHA, V. K. O.; BITTENCOURT, I. M.; DESIDERIO, P. H.; SOBRINHO, C. A. **Gerações e estilo de aprendizagem: um estudo com alunos de uma universidade pública em Alagoas.** E&G Economia e Gestão, v. 18, n. 50, p. 80-96, 2018.

SÁNCHEZ, M. A.; ZUNTINI, J. I. **Preparação organizacional para a transformação digital: uma pesquisa de estudo de caso.** Revista Gestão & Tecnologia, v. 18, n. 2, p. 70-99, 2018.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; NETO, A. M. C. **Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão.** Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SANTOS, G. L.; GASPAR, F. L.; RODRIGUES, M. B.; BALDISSARELLI, J. M. **A diversidade geracional e as políticas e práticas de recursos humanos em Instituições de Ensino Superior.** Rev. Adm. UFSM, v. 12, ed. especial, p. 1108-1126, 2019.

SANTOS, R. S.; OLIVEIRA, J. L.; DINIZ, A. P. **Simbolismos de gênero e gestão: uma análise das feminilidades de executivas brasileiras.** Revista de Gestão e Secretariado - GeSeC, v. 4, n. 1, p. 1-22, 2013.

SANTOS, S. S.; OLIVO, A. M.; PETRY, D. R.; ORO, I. M. **Satisfação e motivação no trabalho: insights sobre percepção da justiça distributiva e remuneração estratégica por indivíduos da geração Z.** Revista de Ciências da Administração, v. 21, n. 54, p. 77-94, 2019.

SANTOS, S. X.; NGANGA, C. S. N. **Mulheres nos cargos de gestão do setor atacadista de Uberlândia – MG: uma análise sob a perspectiva do glass ceiling.** Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC), v. 26, n. 2, p. 71-85, 2022.

SCIMAGO. The SCImago Journal & Country Rank. Elsevier, 2019.

SILVA, F. F.; DE MOURA, A. A. F. **Mulheres executivas evitam problemas financeiros no Brasil?** Advances in Scientific and Applied Accounting, v. 15, n. 3, p. 3-16, 2022.

SILVA, J. C.; DAL MAGRO, C. B.; SILVA, M. Z. **Desigualdade de gênero na profissão contábil sob a perspectiva do glass ceiling.** RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SONZA, I. B.; VALCANOVER, V. M. **A diversidade de gênero pode afetar a liquidez e o risco de companhias?** BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, v. 16, n. 4, p. 614-638, 2019.

SOUSA, F. C. Percepção de diferenças atribuíveis ao gênero dos líderes na promoção do bem-estar nas empresas. Teoria e Prática em Administração, v. 5, n. 1, p. 105-129, 2015.

SOUSA, R. C. da S.; COLAUTO, R. D. Valores do trabalho para estudantes de stricto sensu em contabilidade das gerações Y e Z. Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v. 19, n. 19, p. 290-304, 2021.

SOUZA, L. C. A.; SILVA, M. T. A.; PORTO, R. M. Muro de concreto, teto de vidro e labirinto: metáforas que revelam a trajetória de executivas brasileiras em cargos de liderança. R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte, 2022.

SOUZA, R. D. L.; GRANGEIRO, R. R.; SILVA, L. E. N. A representação das mulheres de carreira no cinema: uma análise sob a ótica das metáforas de desigualdade de gênero. Revista Gestão e Secretariado (GeSec), 2021.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração, 1997.

STREHL, L. O fator de impacto do ISI e a avaliação da produção científica: aspectos conceituais e metodológicos. Ciência da Informação, Brasília, v. 34, n. 1, p. 19-27, jan./abr. 2005.

THIMÓTEO, P. M.; ZAMPIER, M. A.; STEFANO, S. R. Atuação feminina em cargos de liderança: a realidade de algumas empresas de uma cidade da mesorregião central do Paraná. Revista da Micro e Pequena Empresa, v. 9, n. 1, p. 53-75, 2015.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. British Journal of Management, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

VACCARI, N. A. D.; BEUREN, I. M. Participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. Revista Evidenciação Contábil & Finanças, 2017.

VALCANOVER, V. M.; SONZA, I. B. Mulheres no comando: a diversidade de gênero e a atuação de mulheres herdeiras afetam o desempenho de companhias listadas? Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management, v. 19, n. 23, p. 345-358, 2021.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. VOSviewer: A computer program for bibliometric mapping. Leiden: Centre for Science and Technology Studies, 2009.

VANTI, N. A. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. Ciência da Informação, Brasília, v. 31, n. 2, p. 152-162, maio/ago. 2002.

VAZ, E. R. D.; GALLON, S. Entre prazer e sofrimento: a rotina da mulher em cargos de gestão na modernidade líquida. Gestão e Sociedade, v. 17, n. 47, p. 5124-5147, 2023.

VELOSO, C.; CARVALHO NETO, A.; PEREIRA LIMA-SOUZA, É. C.; MOTA SANTOS, C. M. O que eles pensam sobre elas? Representações sociais da mulher executiva. Revista Alcance, v. 25, n. 3, p. 349-365, 2018.

VERSIANI, F.; CARVALHO NETO, A.; TANURE, B. **A percepção de executivos e executivas sobre estilos de liderança**. REUNA, v. 19, n. 4, p. 107-130, 2014.

VIEIRA, R. A.; CEPellos, V. M. **Mulheres executivas e seus corpos: as marcas do envelhecer**. Revista Organizações & Sociedade, v. 29, n. 100, p. 154-180, 2022.

VIER, H.; FERREIRA, M. **Efeitos da participação de mulheres em redes sociais: um estudo em um conselho de mulheres executivas**. E&G - Revista Economia e Gestão, v. 10, n. 24, p. 9-27, 2010.

VISENTINI, A. P.; MÜLLER, C. V.; SCHEFFER, A. B. **Resignifying the unexpected: career shocks and its impacts on the trajectories of executive women**. BBR, v. 20, n. 5, p. 500-517, 2023.

VOS, T. et al. **VOSviewer: A computer program for bibliometric mapping**. Leiden: Centre for Science and Technology Studies, 2010.

WEYMER, A. S. Q.; SCHUBER, K. J.; ESKENAZI, A. S.; MARTINS, P. A. de L. **A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional**. RGO Revista Gestão Organizacional, v. 11, n. 3, p. 76-91, 2018.

ZABOTTI, É. D.; BERTOLINI, G. R. F. **As perspectivas teóricas utilizadas na produção científica de gênero em posição de liderança nas organizações**. Organizações em contexto, 2019.

ZIPF, G. K. **Human Behavior and the Principle of Least Effort**. Addison-Wesley, 1949.