

ELEMENTOS DO PERFIL DA MULHER GESTORA: EVIDÊNCIAS DA LITERATURA NO AGRONEGÓCIO E EM OUTROS SETORES

ELEMENTS OF WOMAN MANAGER PROFILE: LITERATURE EVIDENCE IN AGRIBUSINESS AND IN OTHER SECTORS

Autores: Larissa dos Santos Barros Tsuji; Erlaine Binotto; Thais Cremon; Débora Silva Lima Gonçalves

Filiação: PPGAgronegócios da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)

E-mails: laridsb@hotmail.com; erlainebinotto@ufgd.edu.br; thaiscremon@ufgd.edu.br; silvalima.debora@yahoo.com.br

Agricultura familiar, ruralidades e relações de gênero: GT5

Resumo

A carreira das mulheres gestoras enfrenta desafios estruturais, sociais e organizacionais, inclusive fatores que dificultam sua progressão. O objetivo foi identificar os desafios para progressão de carreira, ferramentas para promover a equidade de gênero e o perfil de mulheres gestoras com ênfase no agronegócio. Foram identificados elementos e fatores que afetam a progressão de carreira das mulheres gestoras, além de ferramentas para promover a equidade de gênero. Conduzimos uma revisão sistemática com protocolo PRISMA utilizando duas bases de dados e selecionados 17 artigos. Os resultados apontaram que reconhecer as habilidades e romper com estereótipos é essencial, pois o perfil das mulheres gestoras é heterogêneo. A representação das mulheres gestoras no agronegócio pode ser aprimorada com políticas organizacionais e medidas mais inclusivas e transparentes, além da promoção de arranjos de trabalho flexíveis, combate ao assédio sexual e maior incentivo a sua presença nas organizações.

Palavras-chave: Mulheres gestoras, equidade de gênero, obstáculos profissionais, agronegócios

Abstract

The career paths of female managers faces structural, social, and organizational challenges, as well as factors hindering their progression. The aim was to identify challenges for career progression, tools to promote gender equity and the profile of women managers with an emphasis on agribusiness. This article identified elements and factors affecting the career progression of female managers, along with tools to promote gender equity. We conducted a systematic review with PRISMA protocol in two databases, resulting in 17 selected articles. Findings indicated that recognizing skills and breaking stereotypes is essential, considering the heterogeneous profile of female managers. Representation of female managers in agribusiness can be enhanced with more inclusive organizational policies and transparent measures, in addition to promoting flexible work arrangements, combating sexual harassment, and encouraging their presence in organizations.

Key words: Female managers, gender equity, professional obstacles, agribusiness

1. Introdução

A ascensão das mulheres a cargos de gestão enfrenta diversas barreiras, incluindo obstáculos estruturais, sociais e organizacionais, como a falta de conciliação entre as estruturas de emprego e as responsabilidades familiares, o que eventualmente prejudica sua progressão na carreira. Além disso, a prevalência de uma cultura organizacional predominantemente masculina representa outro desafio significativo para as mulheres na busca por posições de liderança (Calinaud; Kokkranikal; Gebbels, 2021).

Os fatores de impacto na carreira das mulheres gestoras frequentemente incluem características de contexto cultural, barreiras demográficas, de personalidade, e apoio externo e interno. No entanto, questões culturais e obstáculos na carreira acabam sendo postos como

mais significativos para o êxito profissional feminino. Mulheres encontram desafios singulares ao perseguirem uma trajetória profissional e obstáculos que podem dificultar sua chegada a cargos da alta gestão (Doubell; Struwig, 2014).

Nas atividades de gestão de propriedades rurais que demandam conhecimento técnico, as mulheres enfrentam desvantagens em relação aos homens devido a normas culturais e tradições que as colocam frequentemente como responsáveis pelo trabalho doméstico. Isso resulta em menos tempo disponível para lidar com as questões da propriedade, o que gera uma lacuna no conhecimento técnico. (Imburgia et al., 2021).

De acordo com o Censo Agropecuário 2017, dos proprietários de terra apenas 19% eram mulheres, enquanto os homens detêm de 81%. Dos 5,07 milhões de proprietários rurais identificados no Censo como responsáveis pela gestão das propriedades rurais, apenas 947 mil são mulheres, sendo a maior parte na região nordeste (57%), seguida pelo Sudeste (14%), Norte (12%), Sul (11%) e Centro-Oeste (6%) (IBGE, 2017). Dados apresentados pela Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) indicam que 71% das mulheres ligadas ao agronegócio enfrentam desafios ligados a necessidade de lidar com múltiplas tarefas e responsabilidades relacionadas à gestão da propriedade, bem como questões domésticas, além das barreiras para serem ouvidas e avançarem profissionalmente (ABAG, 2017).

Embora possa ser valiosa a contribuição das mulheres, sua presença nem sempre é abrangente em todos os processos de tomada de decisão (Alidou; Niehof, 2013). A função de gestão, por vezes, pode ser desafiadora, requerendo a tomada de decisões, resolução de problemas e colaboração com outros. A maternidade agrega complexidade a essa equação, especialmente em enfrentar dificuldades ao conciliar as responsabilidades profissionais com as necessidades familiares, fazendo com que muitas mulheres optem por deixar suas posições, especialmente quando os custos dos cuidados infantis aumentam (Choudhary, 2022)

O avanço na carreira das mulheres gestoras ainda pode ser aprimorado com implicações práticas nas estruturas organizacionais, com a promoção de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, oferecendo mais suporte às mulheres (Costantini et al., 2021).

Para Mavin et al. (2016), existe a necessidade de promover a diversidade e de capacitar as mulheres a ocupar papéis de liderança sem serem limitadas por normas de gênero e adotar uma perspectiva crítica em relação à forma como as mulheres em cargos de gestão e de liderança são retratadas. É crucial abandonar a representação estereotipada da mulher, uma vez que as mulheres gestoras constituem um grupo heterogêneo. Elas exibem um perfil diversificado, caracterizado por habilidades como apresentarem muitas vezes uma abordagem mais gentil, empatia e flexibilidade, os quais devem ser reconhecidos e aproveitados como recursos valiosos dentro das organizações (Cooke, 2023).

O empoderamento das mulheres é fundamental não apenas para elevar suas condições sociais e econômicas, mas também para fomentar a justiça social em toda a sociedade, desempenhando um papel crucial no estímulo ao crescimento econômico sustentável e na redução da pobreza (Samier; Elkaleh, 2021).

Diante disso, este estudo propõe a seguinte questão: qual o contexto da presença das mulheres em cargos de gestão? O objetivo é identificar os desafios para progressão de carreira, ferramentas para promover a equidade de gênero e o perfil de mulheres gestoras com ênfase no agronegócio.

2. Materiais e Método

O método adotado foi uma revisão sistemática. As buscas nas bases de dados da *Web of Science* e *Scopus* foram conduzidas em outubro de 2023, utilizando as palavras-chave: (*Women in management*) AND (*agroindustry OR agribusiness OR agr**). O protocolo utilizado para o

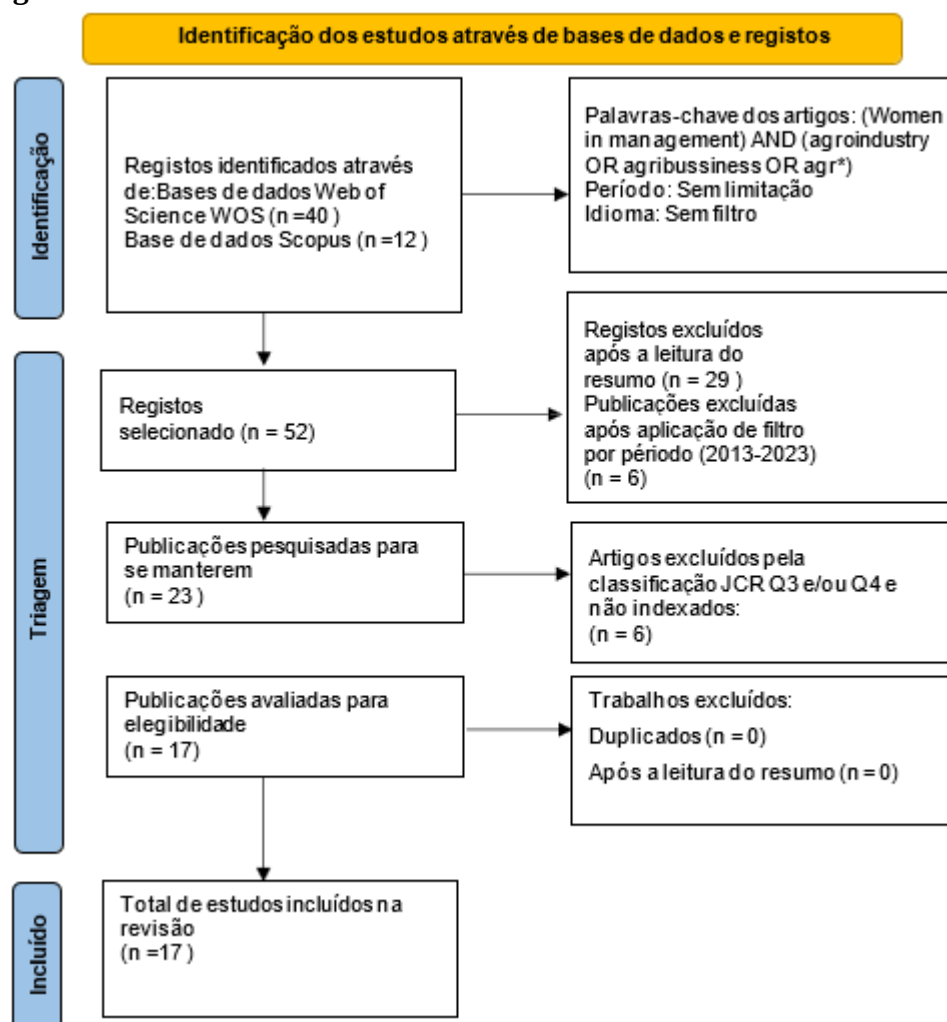
desenvolvimento da revisão sistemática foi o PRISMA (PAGE et al., 2020) e, como resultado da busca, obteve-se um total de 40 artigos na base de dados da Web of Science e 12 na Scopus, totalizando 52.

Na etapa inicial da análise, optou-se por excluir seis artigos publicados antes de 2013 com o intuito de limitar a análise aos últimos dez anos. Após esse processo, foram excluídos 29 artigos considerados irrelevantes para a pesquisa, ou seja, não se alinhavam com a proposta da pesquisa, restando apenas 23 artigos para análise.

Na etapa seguinte, os periódicos foram classificados de acordo com o *Journal Citation Report* (JCR), mantendo apenas aqueles classificados como quartis Q1 e Q2 pelo *Journal Citation Indicator* (JCI) ou *Journal Impact Factor* (JIF), sendo excluídos seis artigos. Isso resultou em uma seleção final de 17 artigos para análise.

A Figura 1 apresenta um fluxograma que representa o processo de identificação, triagem e inclusão dos artigos. No apêndice, está disposta a lista completa com informações gerais dos artigos incluídos, como ano de publicação, autores, título e periódico.

Figura 1 - Protocolo PRISMA



Fonte: Elaboração própria (2024).

Os 17 artigos incluídos na revisão foram integralmente lidos, analisados e sintetizados enfatizando os seguintes aspectos: os fatores que impactam na progressão de carreira das mulheres gestoras, tanto fatores internos presentes nas estruturas organizacionais, que variam

conforme a cultura e o estilo de gestão das empresas, quanto externos, que incluem aspectos individuais, como responsabilidades familiares, escolhas pessoais, educação e experiência profissional. Desses 17 artigos, 2 artigos trataram especificamente de mulheres na gestão em propriedades rurais e atividades do agronegócio. Além disso, foram considerados os elementos do perfil das mulheres gestoras, levando em conta suas habilidades comportamentais, bem como as ferramentas para promover práticas de gestão com equidade de gênero.

3. Resultados e Discussão

Nesta seção é exposta a síntese dos 17 artigos analisados. A abordagem sobre as mulheres gestoras de acordo com a literatura, destacando elementos internos e externos das organizações que influenciam a progressão de suas carreiras. Ademais, os autores identificam aspectos comuns no perfil das gestoras.

3.1 Fatores que impactam na progressão de carreira das mulheres gestoras

3.1.1 Fatores internos

Empresas com uma proporção equilibrada de funcionários de ambos os gêneros criam um ambiente mais acolhedor e inclusivo. Ali, Grabarski e Konrad (2022) afirmam que empresas com uma proporção significativa de mulheres em cargos de gestão ou em outros cargos tendem a ter um melhor desempenho, destacando a importância da presença feminina em todos os níveis da organização. No entanto, quando há uma prevalência de uma cultura organizacional masculina se torna um desafio significativo para as mulheres, principalmente em cargos de gestão e liderança (Calinaud; Kokkranikal; Gebbels, 2021).

Para Vinnicombe e Mavin (2023) as mulheres em posições de gestão e liderança frequentemente enfrentam experiências negativas e hostis, as quais, de certa forma, também representam uma responsabilidade das organizações em tomar medidas para tornar tais comportamentos inaceitáveis e, com o tempo, reverter essa situação. Uma vez que a incidência do assédio sexual nos ambientes de trabalho não é incomum, é também fundamental as mulheres serem menos tolerantes com essas atitudes nas organizações (Cooke, 2023).

A capacitação de mulheres para ocupar cargos de gestão, levando em conta os atributos femininos e o que as mulheres podem acrescentar nesses ambientes organizacionais, é um meio de promover a diversidade sem a necessidade de enfatizar questões de gênero, mas sim de competência e do diferencial que essa diversidade demonstrou ter dentro das empresas (Mavin et al., 2016). O comprometimento das mulheres em cargos de gestão pode ser melhorado pela implementação de políticas de conciliação trabalho-família e pela criação de uma cultura de apoio (Costantini et al. 2021).

Ter mulheres em cargos de liderança utilizando de seu talento na gestão é particularmente vantajoso nas organizações, pois impulsiona a competitividade e os resultados de forma positiva (Baker; Ali; French, 2019). Contudo, Calinaud, Kokkranikal e Gebbels (2021) destacam a necessidade de medidas organizacionais, como treinamento, mentoria e políticas de recursos humanos inclusivas, para promover o trabalho das mulheres nas empresas, bem como uma cultura de igualdade de gênero.

Quando se trata de empresas familiares, no estudo de Meroño-Cerdán e López-Nicolás (2017), é observado que não faz tanta diferença o gênero para ocupar a gestão da empresa, no entanto, ao comparar as gestoras em empresas familiares com as de empresas não familiares, nota-se que nas últimas as gestoras são mais jovens e têm menos experiência em comparação com as empresas familiares. Embora as gestoras em empresas familiares também tenham menos experiência gerencial, elas não são tão jovens.

Nos estudos relacionados as mulheres na gestão de propriedades rurais e em atividades ligadas ao agronegócio, a educação e os conhecimentos técnicos são apontados como uma barreira, segundo Imburgia et al. (2021). De acordo com os autores, em empresas familiares voltadas à gestão de propriedades rurais, as lacunas de conhecimentos técnicos dos serviços da propriedade estão relacionadas ao trabalho doméstico atribuído às mulheres, o que limita seu tempo e resulta em pouca experiência para lidar com decisões de gestão. De acordo com Alidou e Niehof (2013), entre as mulheres envolvidas na gestão de propriedades rurais, menos de um quinto possui uma educação formal, enquanto entre os homens a proporção chega a 50%, gerando uma correlação entre gênero e educação.

3.1.2 Fatores externos

Embora haja a discussão sobre a temática da disparidade de gênero nas empresas e um aumento do número de mulheres, essa mudança ainda é lenta. A contratação de mulheres é tida como arriscada, por preconceitos enraizados que partem muitas vezes das próprias mulheres (Vinnicombe; Mavin, 2023).

As barreiras sociais causadas por preconceitos existentes na sociedade fazem com que as próprias mulheres tenham comportamentos machistas, ou levantem bandeiras com a influência pós feminista, que por vezes têm promovido soluções individualizadas, restringindo a eficácia na abordagem da desigualdade de gênero (Adamson; Kelan, 2019).

Segundo Mavin et al. (2016), as representações midiáticas influenciam a percepção de gestoras e líderes, sendo que apenas seis por cento das histórias abordam questões de igualdade ou desigualdade de gênero. Para os mesmos autores, quando a mulher não é retratada ou mencionada na mídia, ela se torna invisível, o que consequentemente afeta as futuras gerações, normalizando essa ausência de representação feminina.

Outro fator que impacta a representação feminina no mercado de trabalho é a maternidade. Doubell e Struwig (2014) sugerem que o número de filhos pode influenciar o sucesso na carreira, indicando que mesmo ter apenas um filho pode ter impacto na trajetória profissional. No estudo de Choudhary (2022) é destacado que o cuidado infantil, principalmente durante a fase de bebê, representa um desafio significativo para as carreiras das mulheres em cargos de gestão. Isso reflete as limitações impostas pelas estruturas e culturas de trabalho, bem como pela falta de apoio e pelas percepções sociais que as mulheres enfrentam, inclusive por elas próprias.

As políticas de equidade são tentativas ou iniciativas de promover a contratação de mulheres nas empresas, no entanto, acabam se tornando, de certa forma, barreiras estruturais. Isso ocorre porque as iniciativas para aumentar a presença feminina e proporcionar-lhes mais oportunidades podem ser vistas como algo negativo e até mesmo como uma ameaça pelos gestores do sexo masculino (Ali; Grabarski; Konrad, 2022).

Na Figura 2 está a representação dos fatores que impactam a carreira das mulheres gestoras, de acordo com os artigos analisados e a natureza da contribuição de cada autor.

Figura 2 – Fatores que impactam a carreira de mulheres gestoras

Fatores que impactam a carreira de mulheres gestoras			
	Fatores:	Natureza da contribuição:	Autores:
Fatores internos	Estruturas organizacionais	Acesso equitativo nas organizações	- CALINAUD, - KOKKRANIKAL e GEBBELS (2021); - COSTANTINI et al. (2021); - ALI, GRABARSKI e KONRAD (2022); - VINNICOMBE e MAVIN (2023);
	Educação	Escolaridade / Programas educacionais	- ALIDOU e NIEHOF (2013) - MAVIN et al. (2016)
	Capacidade	Disparidade de conhecimento Crenças de inferioridade da mulher Responsabilidades domésticas	- DOUBELL e - STRUWIG (2014)
Fatores externos	Barreiras sociais	Esteriótipos sociais	- VINNICOMBE e MAVIN (2023) - COOKE (2023) - SAMIER e ELKALEH (2021)
	Barreiras estruturais	Estruturas sistêmicas e políticas.	- CHOUDHARY (2022) - MONTEIRO, GARCÍA-SÁNCHEZ e AIBAR-GUZMÁN (2022) - MAVIN et al. (2016) - ADAMSON e KELAN (2019)
	Maternidade	Estruturas sistêmicas, políticas e iniciativas do governo.	CHOUDHARY (2022)

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Diante dos impactos dos fatores internos e externos na carreira de gestão para as mulheres, conforme destacado por Ali, Grabarski e Konrad (2022), a pandemia de COVID-19 emergiu como um fator adicional e contribuiu para as desigualdades de gênero, inclusive no setor do turismo, tradicionalmente atraente para mulheres em cargos de gestão, como também de outros níveis hierárquicos.

3.2 Elementos presentes no perfil das mulheres gestoras

As mulheres gestoras formam um grupo diversificado, heterogêneo, com características variadas, e que frequentemente apresentam em seu perfil uma abordagem mais gentil, priorizam o aspecto humano, possuem empatia e flexibilidade (Cooke, 2023).

De acordo com uma análise realizada por Monteiro, García-Sánchez e Aibar-Guzmán (2022) mulheres em equipes de gestão tem uma influência positiva no desempenho das empresas em relação aos direitos trabalhistas e humanos, o que, por sua vez, estimula uma maior transparência corporativa. Ademais, um grande número de mulheres em cargos de gestão e liderança em uma empresa pode atrair outras mulheres a se candidatarem a vagas, sugerindo um ambiente receptivo (Ali, Grabarski E Konrad, 2022).

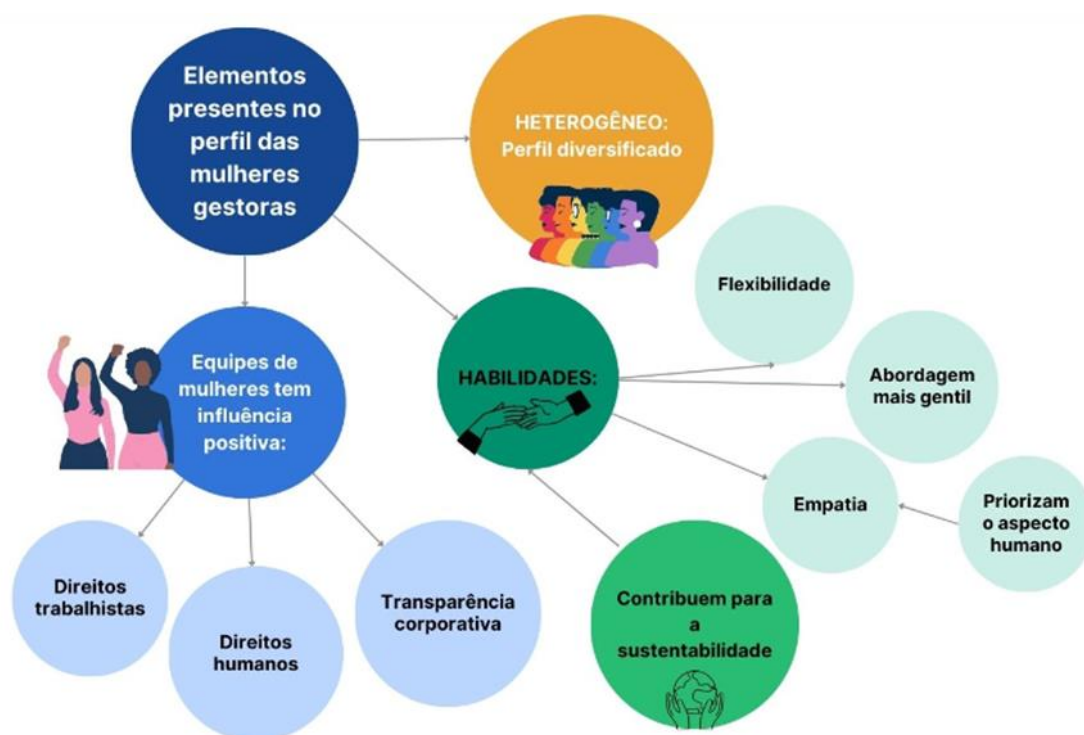
Dessa forma, é relevante destacar que a educação desempenha um papel positivo na liderança das mulheres em organizações (Alidou; Niehof, 2013). Em alguns ambientes de trabalho, a presença de mulheres, especialmente aquelas com alto nível de educação, mais jovens e com menos experiência, tende a ser mais comum. O setor de serviços e empresas de

pequeno porte demonstram maior interesse por esse perfil feminino em suas equipes (Meroño-Cerdán; López-Nicolás, 2017).

Doubell e Struwig (2014), sugerem em seu estudo que as mulheres possuem uma ampla gama de experiências e habilidades técnicas, bem como uma aspiração por cargos mais elevados na carreira de gestão. Nesse contexto, Monteiro, García-Sánchez e Aibar-Guzmán (2022) ressaltam no perfil das mulheres as habilidades comportamentais, como empatia e ética, que são características de uma liderança inclusiva.

A Figura 3 apresenta de forma resumida os elementos presentes no perfil da mulher gestora e apresenta uma visão abrangente sobre o papel das mulheres na gestão, destacando suas características, influência positiva no desempenho das empresas, e a importância das habilidades comportamentais na liderança feminina destacado pelos autores.

Figura 3 – Elementos presentes no perfil da mulher gestora



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Segundo Graafland (2020) a presença de mais mulheres em cargos de gestão e liderança pode ajudar a melhorar a sustentabilidade das pequenas e médias empresas, porque as mulheres tendem favorecer a implementação de práticas de gestão que priorizam o aspecto humano e as relações entre as pessoas, o que, por sua vez, pode contribuir para a sustentabilidade do negócio.

Na Tabela 1 é apresentada a contribuição dos elementos no perfil da mulher por autor.

Tabela 1 – Contribuição dos elementos no perfil da mulher gestora por autor

Elementos	Contribuição
Competências técnicas e de gestão	Monteiro, García-Sánchez e Aibar-Guzmán (2022), Doubell e Struwig (2014).
Habilidades de comunicação e colaboração	Vinnicombe e Mavin (2023), Mavin et al. (2016), Ali, Grabarski e Konrad (2022).
Capacidade de liderança e empoderamento	Samier e Elkaleh (2021), Cooke (2023), Adamson E Kelan (2019).
Sensibilidade para lidar com questões éticas na gestão	Cooke (2023), Graafland (2020).
Capacidade de enfrentar e superar obstáculos relacionados à conciliação entre trabalho e família	Costantini et al. (2021), Choudhary (2022).
Engajamento em práticas de inclusão e diversidade	Cooke (2023), Graafland (2020); Calinaud, Kokkranikal e Gebbels (2021).
Atenção às questões relacionadas à sustentabilidade e responsabilidade social corporativa	Graafland (2020).
Capacidade de atuar como modelos e mentores para outras mulheres em ambientes profissionais	Adamson e Kelan (2019).

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Essas competências destacam aspectos para o sucesso da mulher gestora, a importância da expertise profissional, construir relacionamentos e promover um ambiente de trabalho colaborativo. Além disso, liderar e capacitar equipes, com sensibilidade ética e valores morais e promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Como também a consciência da importância do impacto das atividades empresariais no meio ambiente e na sociedade, servindo de papel inspirador e de apoio, na promoção da igualdade de gênero e no desenvolvimento profissional de outras mulheres.

3.3 Ferramentas para promover práticas de gestão com equidade de gênero nas empresas

A equidade de gênero nas empresas parte das estruturas organizacionais que, ao se adaptarem às realidades e às condições de conciliação entre trabalho e família, podem contribuir para o aumento da força de trabalho feminina. Muitas mães acabam abandonando o trabalho para se dedicarem aos filhos e à família, enquanto outras acabam ficando afastadas por longos períodos para desempenhar essas funções (Choudhary, 2022).

No estudo de Ali, Grabarski e Konrad (2022), observa-se que as políticas organizacionais para promover a contratação das mulheres podem ser mal vistas pelos gestores do sexo masculino. No entanto, a promoção de arranjos de trabalho flexíveis, remuneração igualitária para ambos os sexos e medidas relacionadas ao assédio e discriminação com base no sexo podem melhorar a representação das mulheres. Costantini et al. (2021) discutem como

políticas de equilíbrio entre trabalho e família beneficiam gestoras femininas e o fato de que essas gestoras buscam por esse equilíbrio, uma vez que se identificam com outras funcionárias e compreendem a importância dos horários flexíveis de trabalho.

Na Figura 4 estão representadas de forma resumida as ferramentas práticas de equidade de gênero nas instituições apresentadas pelos autores, destacando a importância das estruturas organizacionais se adaptarem para permitir conciliação entre trabalho e família, visando aumentar a participação da força de trabalho feminina.



Figura 4 – Ferramentas práticas de equidade de gênero nas instituições

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Para Samier (2021), superar os desafios culturais e organizacionais requer educação e empoderamento das mulheres, além de capacidade de reflexão e autoconhecimento, assim como participação ativa no local de trabalho e um senso de propósito. Cooke (2022) destaca a importância da voz feminina no ambiente organizacional e enfatiza a necessidade de as mulheres serem mais perceptivas e menos tolerantes em relação aos comportamentos de assédio sexual como forma de promover a igualdade de gênero. Calinaud, Kokkranikal e Gebbels (2021) apontam que políticas organizacionais mais transparentes e proativas, com metas específicas para melhorar a diversidade de gênero nas empresas e também sua divulgação, permitem que as mulheres se beneficiem delas.

4. Conclusão

Nesta pesquisa foram identificados os desafios para progressão de carreira, ferramentas para promover a equidade de gênero e o perfil de mulheres gestoras com ênfase no agronegócio. Os resultados contribuem para a identificação dos elementos presentes no perfil das mulheres em cargos de gestão e liderança, o que contribui para uma maior compreensão das qualidades profissionais das mulheres e os impeditivos para o efetivo desempenho de suas funções, possibilitando uma maior reflexão e debate acadêmico sobre políticas organizacionais e de igualdade de gênero, sem levar em conta os estereótipos de gênero, e sim a contribuição feminina de acordo com suas competências e habilidades. Para as propriedades rurais, os resultados contribuem na discussão da importância de considerar a mulher na sucessão da propriedade ao longo de sua vida, sem limitá-la aos afazeres domésticos, privando-a de capacitação técnica.

O estudo possui algumas limitações relacionadas aos critérios de inclusão e exclusão dos estudos, podendo ter deixado de incluir algum conteúdo que caracterizasse o perfil da

mulher gestora. Pelo fato de o estudo ter tratado da gestora de maneira geral, englobando vários segmentos além do agronegócio e em diferentes países, como sugestão para estudos futuros propõe-se um aprofundamento nos elementos do perfil das mulheres atuantes como gestoras de propriedades rurais e atividades ligadas ao agronegócio fazendo uma relação entre os níveis de escolaridade dessas mulheres e os segmentos de gestão e liderança mais específicos e como o fator geográfico das propriedades interfere nessa relação.

Agradecemos pelo apoio oferecido pelas agências de fomento: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (311970/2023-0 e 406013/2023-3), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes e Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul - Fundect (TO: 287/2022– SIAFEM: 32206; TO: 100/2023 – SIAFEM: 33080).

Referências

- ABAG. Perfil Todas as Mulheres do Agronegócio Brasileiro: Sumário Executivo 2017. Disponível em: <https://abag.com.br/categoria/ieag/pesquisas/>. Acesso em: 05 abril. 2024.
- ADAMSON, M.; KELAN, E. K. 'Female Heroes': Celebrity Executives as Postfeminist Role Models. **British Journal of Management**, v. 30, n. 4, p. 981–996, out. 2019.
- ALI, M.; GRABARSKI, M. K.; KONRAD, A. M. Women in hospitality and tourism: a study of the top-down and bottom-up dynamics. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 34, n. 4, p. 1448–1469, 11 mar. 2022.
- ALIDOU, G. M.; NIEHOF, A. Gender Roles in Cotton Production and Management of Related Organizations in Benin. **Gender, Technology and Development**, v. 17, n. 3, p. 313–335, 1 jan. 2013.
- BAKER, M.; ALI, M.; FRENCH, E. The impact of women's representation on performance in project-based and non-project-based organizations. **International Journal of Project Management**, v. 37, n. 7, p. 872–883, out. 2019.
- CALINAUD, V.; KOKKRANIKAL, J.; GEBBELS, M. Career Advancement for Women in the British Hospitality Industry: The Enabling Factors. **Work, Employment and Society**, v. 35, n. 4, p. 677–695, ago. 2021.
- CHOUDHARY, A. Is childcare cost a barrier to women managers' retention and progress at large firms? **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 41, n. 2, p. 241–253, 18 mar. 2022.
- COOKE, F. L. Changing Lens: Broadening the Research Agenda of Women in Management in China. **Journal of Business Ethics**, v. 184, n. 2, p. 375–389, maio 2023.
- COSTANTINI, A. et al. Return to work after maternity leave: the role of support policies on work attitudes of women in management positions. **Gender in Management: An International Journal**, v. 36, n. 1, p. 108–130, 3 mar. 2021.
- DOUBELL, M.; STRUWIG, M. PERCEPTIONS OF FACTORS INFLUENCING THE CAREER SUCCESS OF PROFESSIONAL AND BUSINESS WOMEN IN SOUTH AFRICA. n. 5, 2014.
- EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. Mapa: Embrapa e IBGE apresentam os dados sobre mulheres rurais. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/50779965/mapa-embrapa-e-ibge-apresentam-os-dados-sobre-mulheres-rurais>

- GRAAFLAND, J. Women in management and sustainable development of SMEs : Do relational environmental management instruments matter ? Corporate **Social Responsibility and Environmental Management**, v. 27, n. 5, p. 2320–2328, set. 2020.
- HURLEY, D.; CHOUDHARY, A. Factors influencing attainment of CEO position for women. **Gender in Management: An International Journal**, v. 31, n. 4, p. 250–265, 6 jun. 2016.
- IMBURGIA, L. et al. Inclusive participation, self-governance, and sustainability: Current challenges and opportunities for women in leadership of communal irrigation systems. **Environment and Planning E: Nature and Space**, v. 4, n. 3, p. 886–914, set. 2021.
- MAVIN, S. A. et al. Women managers, leaders and the media gaze: Learning from popular culture, autobiographies, broadcast and media press. **Gender in Management: An International Journal**, v. 31, n. 5/6, p. 314–321, 4 jul. 2016.
- MEROÑO-CERDÁN, Á. L.; LÓPEZ-NICOLÁS, C. Women in management: Are family firms somehow special? **Journal of Management & Organization**, v. 23, n. 2, p. 224–240, mar. 2017.
- MONTEIRO, A. P.; GARCÍA-SÁNCHEZ, I.-M.; AIBAR-GUZMÁN, B. Labour Practice, Decent Work and Human Rights Performance and Reporting: The Impact of Women Managers. **Journal of Business Ethics**, v. 180, n. 2, p. 523–542, out. 2022.
- PAGE et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **BMJ** 2021; 372 n.71. DOI: 10.1136/bmj.n71
- SAMIER, E.; ELKALEH, E. Towards a Model of Muslim Women’s Management Empowerment: Philosophical and Historical Evidence and Critical Approaches. **Administrative Sciences**, v. 11, n. 2, p. 47, 29 abr. 2021.
- VINNICOMBE, S.; MAVIN, S. Reflections on women’s progress into leadership in the UK and suggested areas for future research. **Gender in Management: An International Journal**, v. 38, n. 2, p. 248–254, 22 mar. 2023.

APÊNDICE

Tabela 2 – Contribuição de cada autor para a temática

Temática	Autores
Liderança feminina e igualdade de gênero:	Vinnicombe e Mavin (2023); Hurley e Choudhary (2016); Costantini et al. (2021); Cooke (2023); Choudhary (2022); Calinaud, Kokkranikal e Gebbels (2021); Adamson e Kelan (2019).
Impacto da diversidade de gênero nas organizações:	Monteiro, García-Sánchez e Aibar-Guzmán (2022); Costantini et al. (2021); Graafland (2020).
Desafios das mulheres na gestão e carreira profissional:	Samier e Elkaleh (2021); Doubell e Struwig (2014); Alidou e Niehof (2013); Ali, Grabarski e Konrad (2022);
Representação de gênero na mídia e imagem Pública:	Mavin et al. (2016); Baker, Ali e French (2019); Adamson e Kelan (2019).
Participação das mulheres em gestão e decisão em diferentes Contextos:	Imburgia et al. (2021).
Impacto da presença de mulheres na sustentabilidade organizacional:	Graafland (2020).
Papel das celebridades empresariais como modelos:	Adamson e Kelan (2019).
Inclusão de mulheres na gestão de projetos agropecuários:	Alidou e Niehof (2013).
Políticas de trabalho-família e conflito trabalho-família:	Costantini et al. (2021).

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Tabela 3 – Lista de autores e periódicos

Número	Ano	Autores	Título	Periódico	Quartil
1	2013	Alidou e Niehof	Gender Roles in Cotton Production and Management of Related Organizations in Benin	Gender, Technology and Development	Q2
2	2014	Doubell e Struwig	Perceptions Of Factors Influencing The Career Success Of Professional And Business Women In South Africa	South African Journal of Economic and Management Sciences	Q2
3	2016	Meroño-Cerdán e López-Nicolás	Women in management: Are family firms somehow special?	Journal of Management & Organization	Q2
4	2016	Hurley e Choudhary	Factors influencing attainment of CEO position for women	Gender in Management	Q2
5	2016	Mavin et al.	Women managers, Leaders and the media gaze	Gender in Management	Q2

6	2018	Adamson e Kelan	‘Female Heroes’: Celebrity Executives as Postfeminist Role Models	British Journal of Management	Q2
7	2020	Baker, Ali e French	The impact of women’s representation on performance in project-based and non-project-based organizations	International Journal of Project Management	Q1
8	2020	Calinaud, Kokkranikal e Gebbels	Career Advancement for Women in the British Hospitality Industry: The Enabling Factors	Sociology- The Journal of the British Sociological Association	Q1
9	2020	Costantini et al.	Return to work after maternity leave: the role of support policies on work attitudes of women in management positions	Gender in Management	Q2
10	2020	Graafland	Women in management and sustainable development of SMEs: Do relational environmental management instruments matter?	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	Q1
11	2020	Imburgia et al.	Inclusive participation, self-governance, and sustainability: Current challenges and opportunities for women in leadership of communal irrigation systems	Environment and Planning E: Nature and Space	Q2
12	2021	Choudhary	Is childcare cost a barrier to women managers’ retention and progress at large firms?	Equality, Diversity and Inclusion	Q1
13	2021	Samier e Elkaleh	Towards a Model of Muslim Women’s Management Empowerment: Philosophical and Historical Evidence and Critical Approaches	Administrative sciences	Q2
14	2022	Ali, Grabarski e Konrad	Women in hospitality and tourism: a study of the top-down and bottom-up dynamics	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Q1
15	2022	Monteiro, García-Sánchez e Aibar-Guzmán	Labour Practice, Decent Work and Human Rights Performance and Reporting: The Impact of Women Managers	Journal of Business Ethics	Q1
16	2023	Cooke	Changing Lens: Broadening the Research Agenda of Women in Management in China	Journal of Business Ethics	Q1
17	2023	Vinnicombe e Mavin	Reflections on women’s progress into leadership in the UK and suggested areas for future research	Gender in Management	Q2

Fonte: Dados da pesquisa (2024).