



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS - CCEA
CAMPUS VII - GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARIA LUIZA FELIX DE OLIVEIRA

**MULHERES NO COMANDO: LÍDERES OU VILÃS?
ANÁLISE DO PERFIL DE GESTORA DA PERSONAGEM MIRANDA PRIESTLY,
DE O DIABO VESTE PRADA**

**PATOS-PB
2024**

MARIA LUIZA FELIX DE OLIVEIRA

**MULHERES NO COMANDO: LÍDERES OU VILÃS?
ANÁLISE DO PERFIL DE GESTORA DA PERSONAGEM MIRANDA PRIESTLY,
DE O DIABO VESTE PRADA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para obtenção de título de bacharel em Administração.

Área de Concentração: Liderança

Orientador(a): Dra. Carolina Coeli Rodrigues Batista de Araújo.

**PATOS-PB
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48m Oliveira, Maria Luiza Felix de.
Mulheres no comando [manuscrito] : líderes ou vilãs? Análise do perfil de gestora da personagem Miranda Priestly, de *O Diabo Veste Prada* / Maria Luiza Felix de Oliveira. - 2024.
26 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2024.
"Orientação : Profa. Dra. Carolina Coeli Rodrigues Batista de Araújo , Coordenação do Curso de Administração - CCEA. "
1. Gestão empresarial feminina. 2. Liderança feminina. 3. Mulher-gênero. I. Título

21. ed. CDD 658

MARIA LUIZA FELIX DE OLIVEIRA

**MULHERES NO COMANDO: LÍDERES OU VILÃS?
ANÁLISE DO PERFIL DE GESTORA DA PERSONAGEM MIRANDA PRIESTLY,
DE O DIABO VESTE PRADA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para obtenção de título de bacharel em Administração.

Área de Concentração: Liderança

Orientador(a): Dra. Carolina Coeli Rodrigues Batista de Araújo.

Aprovado em: 14/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Carolina Coeli R. Batista de Araújo

Prof. Dra. Carolina Coeli Rodrigues Batista de Araújo.
UEPB - ORIENTADORA

Francisca Rozângela Lopes de Sousa

Prof. Me. Francisca Rozângela Lopes de Sousa
UEPB – EXAMINADORA

Janine Vicente Dias

Prof. Dra. Janine Vicente Dias
UEPB – EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Há quem diga que os agradecimentos são a parte mais fácil de escrever, eu discordo. Ao chegar ao fim de um ciclo tão importante como a primeira graduação é preciso escolher com sabedoria a quem agradecer. Sendo assim, começo agradecendo a Deus, que me manteve firme até aqui, que tem me dado sabedoria, paciência, ânimo e força. Não foi fácil, mas não foi impossível.

Agradeço aos meus pais, José e Ubiratelma e a minha irmã, Michelly, o curso de administração nunca foi o sonho deles e muito menos o meu, mas, ainda assim, me apoiaram e me ajudaram até o fim. Agradeço a minha avó, Dona Zefinha, que muitas vezes esqueceu o meu curso e constantemente me perguntava “tu estuda o quê?”, o esquecimento dela sempre me fez lembrar o que eu estava estudando e o que eu faria.

Agradeço aos meus colegas de curso e de profissão, em especial, aos meus amigos: Rayelle, Rita (Gih), Vitor Williams, Geferson, Hortência e Larissa, sem a minha “Trupe” tudo teria sido ainda mais difícil. Vocês tornaram a jornada possível e leve. Com vocês testemunho o que diz em Eclesiastes 4;10 – “Se um cair, o amigo pode ajudá-lo a levantar-se. Mas pobre do homem que cai e não tem quem o ajude a levantar-se! “

Um agradecimento especial a minha irmã de UEPB, Maria Aparecida (Cidinha) que esteve do meu lado desde o primeiro semestre, participou de todos os projetos e eventos comigo e aceitou entrar no maluco mundo do empreendedorismo ao meu lado, sempre orei pedindo uma amiga verdadeira, Deus atendeu ao meu pedido enviando você.

Agradeço aos meus colegas de trabalho da Secretaria de Assistência Social de Catingueira-PB, especialmente ao meu chefe, Felix Leite, por acreditar em mim e confiar na minha capacidade, permitindo que eu exercesse atividades administrativas e me apresentando a Administração Pública em sua forma “nua e crua”.

Também agradeço a todo o pessoal do TJPB, comarca de Patos-PB, que me acompanharam e apoiaram através do meu estágio desde a metade do curso, foi através do meu estágio que tive meu primeiro contato prático com a administração. Agradeço aos amigos que fiz lá: Selene, Marcia e Edson, e em especial a Jorge Xavier, que foi quase um mototáxi particular, me levando e me buscando das reuniões e aulas na UEPB. Obrigada por aguentar meu estresse, acolher todas as minhas

imperfeições e sempre me lembrar do meu próprio ensinamento, “não pensa muito, só faz, apenas faça”.

Agradeço a toda a família UEPB, as meninas da limpeza, o pessoal da administração, os guardas e os professores. Agradeço a professora Rozângela, que acreditou em mim, me apoiou e me incentivou, foi mais que uma professora, tornou-se uma amiga.

Por fim, agradeço a minha orientadora, a professora Carol Coeli, a pessoa que me ensinou a falar com orgulho “sou estudante de administração”, eu acredito que ciclos precisam terminar com sentido, e nada faria mais sentido e seria mais justo do que ter como orientadora de TCC a pessoa que me fez permanecer no curso de administração, mesmo com uma rotina cheia e corrida, ela aceitou ser minha orientadora, e eu não poderia ter recebido orientação melhor.

*Liberdade é pouco. O que eu desejo ainda não
tem nome.*

Clarice Lispector

RESUMO

O presente trabalho busca analisar o perfil de gestora da personagem Miranda Priestly, do filme O Diabo Veste Prada, a partir de uma revisão bibliográfica exploratória, baseada em pesquisas sobre gestão e liderança feminina, que proporcionam maior familiaridade com o tema, além da realização de um estudo de caso e uma análise documental do filme O Diabo Veste Prada, como instrumento para a coleta de dados foi utilizada a observação. Os dados obtidos foram analisados qualitativamente e comparados com a literatura estudada, montando um paralelo entre ficção e realidade na gestão organizacional, pôde-se concluir que mesmo depois de tanto tempo, ainda existe uma associação entre a figura feminina em cargos de liderança/gestão e o estereótipo de vilã fria. Miranda Priestly possui características que permitem classificar seu estilo de liderança/gestão como autocrática e enfrenta desafios comuns na vida de gestoras reais.

Palavras-chave: Gestão. Mulheres. Liderança

ABSTRACT

*The present work seeks to analyze the managerial profile of the character Miranda Priestly, from the movie *The Devil Wears Prada*, from an exploratory bibliographic review, based on research on female management and leadership, which provide greater familiarity with the theme, in addition to the realization of a case study and a documentary analysis of the film *The Devil Wears Prada*, Observation was used as an instrument for data collection. The data obtained were analyzed qualitatively and compared with the literature studied, setting up a parallel between fiction and reality in organizational management, it was possible to conclude that even after so long, there is still an association between the female figure in leadership/management positions and the stereotype of cold villain. Miranda Priestly has characteristics that allow her to classify her leadership/management style as autocratic and faces common challenges in the lives of real managers.*

KEY-WORDS: *Management. Women. Leadership*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	10
2.1	Gestão Organizacional	10
2.1.1	<i>Gestão empresarial feminina</i>	11
2.2	Liderança: conceitos e tipos	12
2.2.1	<i>Liderança feminina</i>	13
2.3	Mulher e mercado de trabalho	14
2.3.1	<i>A construção social do sujeito mulher</i>	15
3	METODOLOGIA	18
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	19
5	CONCLUSÃO	22
	REFERÊNCIAS	23

1. INTRODUÇÃO

Partindo da premissa de que o cinema ajuda a construir uma visão do mundo e suas relações e diante da constatação do escritor Oscar Wilde de que “a vida imita a arte muito mais do que a arte imita a vida”, é possível refletir sobre o estabelecimento da relação entre o que é representado na ficção e o que acontece no mundo real. A escolha da obra “O diabo veste Prada”, deve-se, entre outros, ao fato de ser uma produção bastante popular, que transcorre em cenário organizacional e conta com um enredo pautado em relações de trabalho facilmente identificáveis (Oliveira e Araújo, 2017).

No entanto, existem ainda, elementos e processos que podem ser melhor explorados, especialmente no que tange a noção de poder, dessa forma, a presente pesquisa busca analisar o perfil de gestora da personagem Miranda Priestly, de O Diabo Veste Prada compreender como suas características comportamentais e seus desafios pessoais moldam e influenciam o estilo de liderança por ela adotado.

Com base nos trabalhos de Fufu (2017), as mulheres ou aprendiam a equilibrar a dupla jornada entre trabalhar fora de casa e ser dona de casa, mãe e esposa ou ela deveria renunciar a um dos dois, para realizar o outro com graça e maestria.

Dessa forma, o presente trabalho justifica-se pela complexidade e dificuldade encontrada por mulheres em manter e conciliar múltiplos papéis: mães, donas de casa, esposas e líderes, e ainda, vencer a estigma da vilã fria que muitas vezes lhe é atribuída, sendo assim, espera-se contribuir com o tema ao apresentar o perfil de gestora de Miranda Priestly, de O Diabo Veste Prada, através da contextualização entre cenas do filme em paralelo com aspectos da gestão organizacional apresentada na fundamentação teórica desta pesquisa.

Este estudo busca responder a seguinte pergunta: Qual o perfil de gestora de Miranda Priestly de O Diabo Veste Prada?

O objetivo geral dessa pesquisa é analisar o perfil de gestora da personagem Miranda Priestly, do filme O Diabo Veste Prada. E seus objetivos específicos são: a) identificar qual tipo de liderança é predominantemente aplicado por Miranda; b) relacionar trechos do filme O Diabo Veste Prada com a Gestão Organizacional; c) comparar as principais características comportamentais entre Miranda e gestoras do mundo real.

Este trabalho está estruturado em introdução, corpo do trabalho, contendo a

Fundamentação Teórica, na qual serão apresentados conceitos, pesquisas e estudos de outros autores que serviram de base para a construção dessa pesquisa, em seguida está a Metodologia de pesquisa utilizada, seguido dos Resultados e Discussões e por fim, as Considerações Finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão Organizacional

A gestão é o ato de gerir, administrar, seja pessoas, recursos ou negócios. A gestão envolve um conjunto de princípios relacionados às funções preconizadas por Fayol (Robins, Coulter, 1998), são elas planejar, organizar, dirigir e controlar uma organização.

São muitos os tipos de gestão: gestão comercial, gestão financeira, gestão organizacional, gestão empresarial, gestão de projetos, gestão de pessoas, gestão ambiental, gestão da informação. Cada tipo diz respeito ao objetivo que se procura alcançar. Além de possuir vários tipos, a gestão também conta com várias formas, dentre as quais: Gestão democrática; Gestão meritocrática; Gestão com foco em resultados; Gestão com foco em processos; Gestão autoritária ou autocrática; Gestão por cadeia de valor; Gestão por desempenho; Gestão comportamental; Gestão por competências (Rodrigues, Rodrigues, Ruivo, 2014).

Segundo Maximiano (1992), organização trata-se da combinação de esforços individuais cuja finalidade é atingir propósitos coletivos. Através de uma organização é possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma única pessoa.

De acordo com Marques (2017), entende-se por Gestão Organizacional a administração de uma organização, cujo objetivo é o alcance de metas e a conquista de resultados positivos e rentáveis. A função desse tipo de gestão é conduzir pessoas e processos de forma eficaz, promover melhorias e criar um ambiente favorável à conquista de resultados.

Para Senge (1998) o estilo de gestão que deve predominar em organizações contemporâneas e que geram conhecimento, ou seja, em organizações de aprendizagem, é aquele que permite a conectividade dos objetivos e das estratégias organizacionais, prevendo desafios e não simplesmente reagindo às crises.

2.1.1 Gestão Empresarial Feminina

Para Grzybovski, Boscarin e Migott (2002), a sociedade empresarial vive um momento de transição, de uma produção industrial para uma produção que busca a informação e o conhecimento, com uma crescente participação de mulheres no mercado de trabalho.

As diferenças nos valores e princípios entre homens e mulheres muitas vezes levam estas a preferirem um formato organizacional diferente do considerado tradicional (estrutura burocrática e rigidez hierárquica) o que permite caracterizar o modelo feminino de gestão como aquele que mais valoriza os indivíduos como seres humanos (Robins, Coulter, 1998).

As mulheres vêm conquistando mais espaço no mercado de trabalho, porém, ainda precisam lidar com as dificuldades resultantes das comparações, dupla jornada e salários mais baixos. Administrar a casa, cuidar da família e ter atividades fora do lar são demandas socialmente atribuídas à mulher contemporânea (Jonathan, 2011).

Beauvoir (1967) afirma que, ninguém nasce mulher: torna-se mulher, desse modo, algumas características foram socialmente construídas e atribuídas à figura feminina, como: maior sensibilidade, maior empatia, comprometimento e vontade de ajudar, além disso, as mulheres seriam são confiantes, destemidas, capazes de gerir um empreendimento e às vezes temerosas em aspectos financeiros, são também focadas e determinadas, essas são algumas das características que auxiliam uma mulher a se tornar uma empreendedora de sucesso (Amorim, Batista, 2012).

Conciliar os múltiplos desafios é uma tarefa complexa e difícil, porém, essa não é a única nem a maior dificuldade para as gestoras, de fato, algumas dificuldades são agravadas por serem mulheres, principalmente a falta de credibilidade dos clientes, fornecedores e funcionários (Alperstedt, Ferreira, Serafim, 2014).

Mercali, Gasparin e Scheffer (2017), realizaram um estudo com gestoras e empreendedoras que comprovam essa realidade, as entrevistadas relatam sentir uma acentuada diferença no tratamento recebido pelos fornecedores, especialmente no início das negociações, elas sentem uma notável diferença na forma de agir e falar, o mesmo acontece com os colaboradores da empresa, de acordo com as mulheres entrevistadas na pesquisa, existem momentos que elas realmente precisam se mostrar quase furiosas para serem ouvidas. A situação se repete também para os clientes, parece existir mais respeito pela figura masculina na hora do atendimento.

2.2 Liderança: conceitos e tipos

Conforme Nascimento (2018), o líder é responsável pela tomada de decisões e pelo clima criado no ambiente organizacional, tornando-se responsável pelas resoluções de problemas. O líder é aquele que guia e motiva a equipe, não há como falar sobre líder sem falar de liderança.

Segundo Chiavenato (2004), a liderança, na abordagem clássica da administração, era definida como uma forma de dominação ou controle, onde a função do líder era estabelecer e fazer cumprir critérios de desempenho para atingir objetivos organizacionais, na Teoria das Relações Humanas a liderança passa a ser considerada um elemento vital para o sucesso de uma organização, onde os líderes são os agentes de mudanças.

A literatura aponta a existência de três estilos básicos de lideranças, são: o autocrático, o liberal (*laissez-faire*) e o democrático.

Conforme Vieira (2014), no estilo autocrático de liderança, o líder determina todos os procedimentos a serem colocados em prática, desde a formulação até a sua execução. Já para Maximiano (1990), uma liderança autocrática é aquela onde o líder define antecipadamente as tarefas desempenhadas pelos subordinados e, por vezes, utiliza do abuso de autoridade para garantir seu cumprimento.

O líder democrático é aquele que encoraja seus subordinados a tomarem suas próprias decisões (Silva, Silva, Sousa, 2014). De acordo com Maximiano (1990), no

estilo democrático há participação dos subordinados no processo de decisão e uso da autoridade por parte do líder, estimulando a participação e a coletividade.

Para Siqueira (2014), o liberal, por sua vez, exerce suas atividades de líder e permite que seus subordinados tenham autonomia na realização das atividades principais e cruciais de seu trabalho diário. Nesse estilo o líder não usa tanto de sua autoridade, ele prefere delegar as atividades e funções.

2.2.1 Liderança Feminina

Segundo Kets de Vries (1997), as habilidades das mulheres começam muito cedo, elas observam suas mães e absorvem sua forma de agir e pensar e vão incorporando um conjunto de ideias, valores e interesses, que irão orientar mais à frente muitas de seus comportamentos e escolhas.

Conforme Nascimento (2018), a mulher desempenha um papel fundamental em qualquer ambiente social, seja ele organizacional ou não, pois em um mundo globalizado e veloz, a líder mulher consegue de forma natural se adaptar às mudanças e desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, sendo detalhista e atenciosa.

De acordo com o último CENSO, do IBGE (2022), as mulheres já são maioria na população em grande parte dos estados do país, não se trata apenas de inclusão, mas de estar preparado para competir em um mercado acirrado, o compartilhamento do poder decisório com as mulheres no mundo corporativo passou a ser questão de sobrevivência, uma vez que, as empresas contemporâneas precisam de todos pensando, criando, inovando e produzindo.

No entanto, segundo Ramal (2019), quando a mulher é introduzida em ambientes que antes era ocupado exclusivamente por homens, é notável que o mesmo não aprova essa inserção. Diante desse cenário, a mulher prova que, independentemente de gênero, suas competências intelectuais e profissionais ultrapassam as expectativas limitantes dos discursos preconceituosos e misóginos que se disseminam socialmente.

De acordo com Nascimento (2018), bons líderes são pessoas que buscam um desenvolvimento para se tornarem bons, independente do gênero, cor, raça ou

nacionalidade, portanto, não há uma diferença entre os estilos de liderança de homens e mulheres, não existe um estilo exclusivamente masculino ou exclusivamente feminino, o que existe são pessoas, gestores, que aplicam o estilo de liderança que lhe parece melhor e mais eficiente para alcançar os objetivos organizacionais.

2.3 Mulher e mercado de trabalho

De acordo com Campelo (2022), as mulheres, a partir do século XIX, começaram a ser inseridas no mercado de trabalho. Com a primeira revolução industrial elas foram essenciais nas fábricas para o manuseio das máquinas. A partir daí, as mulheres foram ganhando seu espaço cada vez mais, porém, ainda sofrendo muito preconceito perante a sociedade. Segundo Nascimento (2018), a submissão à sociedade marcou a trajetória feminina ao longo da história, o regime patriarcado prevaleceu durante muitos anos com grandes repercussões de ordem social, política, religiosa, econômica e cultural.

Amaral (2012), ressalta dois aspectos fundamentais da inserção da mulher no mercado de trabalho: de um lado, o fato de que as mudanças provocadas pelo capitalismo possibilitaram a maior participação feminina, uma vez que permitiram a saída do ambiente doméstico e a possibilidade de se colocar ao lado do homem na produção social; de outro lado, o fato de que tal inserção no contexto produtivo não significou sua liberação em relação às tarefas domésticas, tampouco sua libertação e emancipação, pois ela continuou sendo submetida a condições de exploração, agora não só no âmbito familiar, mas também no profissional.

A mulher vem alcançando uma representatividade bastante significativa no mundo corporativo, anteriormente, algumas atividades na área de gestão estavam associadas unicamente ao gênero masculino. De acordo com o SEBRAE (2023), as mulheres desenvolvem, atualmente, grande parte das atividades com sucesso, as mulheres ocupam em média 11,5% dos assentos em conselhos de administração de empresas brasileiras de capital aberto, contra 20,6% da média mundial. Segundo Schermerborn (2007) e Caravantes (2005), tanto homens como mulheres podem ser líderes igualmente eficazes dentro das organizações. Esses dados tornam evidente

que mesmo a figura feminina sendo maioria, o percentual de mulheres em lugares de liderança nas empresas ainda não explicita isso, ao contrário, é desproporcional, e mesmo diante de tantos avanços, os dados são reveladores da limitação ainda imposta às mulheres no que tange a ocupação de cargos de liderança.

Segundo Sina (2005), entre as principais transformações sociais, a tendência das organizações é incluir no cenário organizacional, meios que facilitem a inserção da mulher no mercado de trabalho, ao mesmo passo, as mulheres vêm buscando a cada dia se especializar mais para ingressar no mercado de trabalho de forma a suporta e adaptar-se às rápidas mudanças desse ambiente. Muitos avanços já foram alcançados e muito ainda se deve avançar, o caminho a ser percorrido ainda é longo e exigirá persistência e determinação das mulheres.

2.3.1 A Construção Social do Sujeito Mulher

De acordo com Pereira (2012), a história e construção social do sujeito mulher é fonte de estudos na atualidade, tais estudos começam a recusar verdades antes consideradas universais, como o “sujeito da história”, o “eterno feminino” ou a “essência feminina”, denominações que se confundiam com a natureza ou tornavam as mulheres aprisionadas no espaço doméstico e suas competências limitadas às tarefas femininas tradicionais.

O início do processo de submissão feminina na história judaico-cristã ocidental, pode ser apreendida desde a narrativa bíblica sobre a origem do mundo, fato esse já relatado nos livros bíblicos onde as mulheres ocupam na maioria das histórias o papel de pecadora e a condição de viver “à sombra do homem” (Teixeira, 2012).

Para conviver em sociedade, a figura feminina precisa enfrentar vários estigmas a ela atribuídos, desde os mitos da criação, a mulher, com a figura de Eva, recebeu um certo papel de vilã, conforme Leite (2021). Eva foi, indubitavelmente, a primeira pecadora, a figura do Diabo teria tentado Eva a pecar e ela, por sua vez, seduziu e induziu Adão ao pecado.

A culpa atribuída a Eva e sua imagem de vilã ganhou ainda mais força na idade média, com o fortalecimento da dominação religiosa exercida pelo catolicismo. Nessa

época, algumas mulheres passaram a ser consideradas como bruxas, em sua grande maioria, eram solteiras que não seguiam os padrões estabelecidos, a Igreja Católica conseguiu inserir na mentalidade coletiva a ideia de provar a presença do Diabo na terra, bem como a sua maldade por meio das bruxas, relacionando diretamente o mal a mulher, ainda de acordo com Leite (2021), a caça às bruxas foi um movimento de perseguição religiosa e social iniciado no século XV, atingindo seu apogeu nos séculos XVI a XVIII, queimando muitas mulheres na fogueira.

De acordo com Gevehr e De Souza (2014), os papéis sociais de gênero foram determinados por uma moral edificada na definição do corpo feminino, o que levou ao surgimento, nos discursos da História Medieval e com base nos discursos da Igreja Católica, a figura de Eva, a pecadora, vista como a grande vilã da humanidade e a Virgem-Maria, a santa, a pura, um exemplo a ser copiado. Esses eram os dois principais estereótipos construídos no imaginário coletivo em torno da mulher: o de santa/princesa, aquela que sofria em silêncio e suportava tudo, essa mulher é boa, dócil e obediente, em contrapartida, há o da bruxa/vilã, aquela que é desobediente, que toma a iniciativa e confronta as normas, ela tem autonomia.

Para Melo e Ribeiro (2015), compreender e chamar a atenção de gerações é determinante para a construção de uma representação, podendo esta ser benéfica ou não, representações do imaginário da sociedade buscam representar algo da realidade. Dessa forma, a disseminação da figura da mulher como vilã chegou as mais diversas culturas, o mundo fictício passou a seguir o mundo real. Histórias, filmes, contos e mitos passaram a atribuir a algumas mulheres uma imagem negativa, má e perversa, é o caso do conto da Medusa e de personagens clássicas da Disney: a rainha má, a madrasta e tantas outras, que são autônomas e independentes, buscam poder e assumem um certo papel de liderança (Leite, 2021).

Mesmo com esse papel de vilã atrelado ao sujeito mulher, as mulheres continuaram com sua luta por espaço e direito. Dois acontecimentos, em especial, merecem destaque, a figura feminina ganhou mais visibilidade e suas capacidades e competências passaram a ser percebidas socialmente, durante os períodos de guerra e na revolução industrial. Segundo Neves (2015), quando o que parecia ser um conflito passageiro, transformou-se em uma Guerra Mundial, as mulheres assumiram um papel significativo, algumas foram levadas para ajudar os feridos em batalha e as que

ficaram em casa, assumiram o papel de provedoras do lar, passando a trabalhar para manter o sustento da casa e da família.

A Revolução Industrial foi um marco em diversos aspectos sociais, no tocante à ascensão feminina não foi diferente, uma vez que contribuiu para expandir a posição da mulher na sociedade e no mercado de trabalho. Iniciou-se na Inglaterra no século XVIII e caracterizou-se por um conjunto de transformações econômicas e sociais que levaram à aceleração do crescimento (Hobsbawm, 2000).

A indústria que se iniciava precisava de mão de obra, e essa precisava ser de baixo custo, de acordo com Leite (2021), isso possibilitou a contratação de mulheres e crianças na indústria têxtil, as quais se sujeitavam ao trabalho industrial como forma de complementar a renda familiar. As condições não eram boas e o salário não era justo, mas, esse foi um começo para que as mulheres conseguissem se inserir no mercado de trabalho.

Segundo Vieira (2006, p.12), a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino. De acordo com Bruschini (1996), na análise do comportamento da firmeza de trabalho da mulher no Brasil no período de 1985 a 1990, um fato de grande relevância foi o alto índice de crescimento, as mulheres representaram um papel muito mais expressivo do que os homens no aumento da população economicamente ativa nesses anos.

A consolidação dos movimentos feministas e as conquistas de tantos direitos, como o direito ao voto, foram marcos importantes na trajetória e inserção da mulher no mercado de trabalho. Nos anos 90, houve aumento de mulheres assalariadas no setor formal da economia, em contrapartida uma queda significativa de emprego masculino. Segundo Bruschini (1985), no período analisado houve um acentuado aumento no nível de escolaridade da população brasileira, principalmente a feminina, nesse mesmo período as mulheres ocupavam a maioria dos empregos criados para pessoas com maior nível de escolaridade.

De acordo com Scherer (2020), a representatividade feminina, seus avanços, conquistas e a capacidade que as mulheres possuem de construir estratégias para guiar suas organizações ao mercado em tempos atuais. A trajetória da mulher é

marcada por uma grande evolução. Sua presença é cada vez maior no mercado de trabalho, ao longo da história comprova-se que as mulheres suportaram e vivenciaram tudo o que a sociedade impôs ser inalcançável a este público (Campelo, 2022).

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa se classifica como descritiva, que segundo Gil (2002 p.42) “[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

O presente estudo consiste também em uma revisão bibliográfica da literatura, uma vez que foram realizadas pesquisas em artigos, dissertações, teses, monografias, revistas e livros relacionados ao assunto proposto, de acordo com Fonseca (2002, p. 32), esse tipo de pesquisa “é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos”. Em seguida foi realizado um estudo de caso e uma análise documental do filme *O Diabo Veste Prada*, de 2006, dirigido por David Frankel, com duração de 109 minutos e estrelado por Anne Hathaway, como Andrea Sachs, e por Meryl Streep, como Miranda Priestly.

Para Duarte (2005), o estudo de caso reúne, informações numerosas e detalhadas para apreender a totalidade de uma situação. Já a análise documental do filme *O Diabo Veste Prada*, compreende a identificação, a verificação e a apreciação de documentos para um determinado fim, no caso dessa pesquisa, identificar o perfil de gestora da personagem Miranda Priestly (Duarte, 2005).

Como instrumento de coleta foi utilizada a observação, a fim de estabelecer um paralelo entre a realidade de muitas gestoras e Miranda Priestly e cujo dados foram analisados e apresentados no trabalho, a análise de conteúdo “é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito do tema” (Vergara 2005, p. 15).

Por fim, a pesquisa pode ser caracterizada de natureza qualitativa, esse tipo de pesquisa “preocupa-se, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (Gerhardt; Silveira, 2009, p. 34).

O filme de David Frankel, acompanha a jovem Andy, uma jovem que consegue um emprego na renomada "Runway Magazine", a mais importante revista de moda de Nova York. Ela passa a trabalhar como assistente de Miranda Priestly, editora-chefe da revista. O desenrolar da trama acontece principalmente dentro da revista. Trata-se de um filme contemporâneo e muito utilizado como objeto de pesquisas e estudos dentro das áreas de gestão e liderança e bastante conhecido por profissionais da administração. O filme não foi só um sucesso de bilheterias, mas recebeu alguns prêmios, como Globo de Ouro: Melhor Atriz em Comédia ou Musical para Meryl Streep (Miranda) e foi indicado duas vezes ao Óscar. Atualmente o filme está disponível na plataforma de *Streaming Star+*.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O filme de 2006, *O Diabo Veste Prada*, é um dos mais citados na Administração, sendo muito trabalhado em disciplinas sobre liderança. O filme é retratado em um contexto organizacional no qual a figura da líder é representada por uma personagem do gênero feminino, Miranda Priestly (Ferreira, 2021).

Durante a exibição do filme percebe-se que em diversos momentos, o que se passa na vida da personagem Miranda, condiz com fatos da vida de algumas gestoras. Na trama, Miranda trabalha na Revista Runway, desenvolvendo uma gestão agressiva e autoritária, na qual as relações interpessoais não são incentivadas, assim como as opiniões ou questionamentos contrários às suas ordens não são aceitos, uma das falas mais marcantes de Miranda era o "*Isso é tudo!*" (o famoso "*that's all!*") com qual ela recorrentemente encerra as conversas, mostrando que era dela o poder da última palavra, reforçando sua postura autoritária e inflexível, não deixando espaço para contra-argumentos.

Andy (Andrea), a assistente de Miranda, começa a conhecer pessoas importantes através de seu trabalho na Revista, em um desses casos, ela conhece Christian Thompson, um escritor/jornalista que ela admira e ele se oferece para ver o portfólio dela, uma das frases de Christian para Andy torna-se bastante marcante no filme, "Você nunca sobreviverá à Miranda". Em *O Diabo Veste Prada*, Miranda Priestly é editora-chefe da revista americana de moda. É casada, têm duas filhas e é considerada uma das opiniões mais importantes sobre moda. (De Araújo Bittar, 2012).

Ela mistura atividades da vida pessoal com o trabalho, suas assistentes, em muitas ocasiões recebem ordens completamente incompatíveis com as suas competências profissionais, como conseguir uma edição ainda inédita de “Harry Potter” para as filhas de sua chefe. Essa atitude evidencia o abuso de poder e autoritarismo de Miranda, nesse ponto a personagem atuante na trama reflete a imagem da líder vilã criada no imaginário social, como se para ocupar um lugar de chefia, a mulher tenha que exceder os limites do respeito e da sua autoridade.

Miranda chega a advertir: “Oh, e se você não tiver o Harry Potter até lá, nem precisa voltar!”. Existe na trama algumas situações que evidenciam o abuso moral, o alto cargo de Miranda faz com que ela se aproveite de seus subordinados, no entanto, esse aspecto não é o objetivo desse estudo, e por isso, os resultados aqui apresentados voltam-se para as questões relacionadas a gestão organizacional.

Miranda não permite perguntas, todos devem se contentar com as informações que recebem e, independentemente de qualquer dificuldade, providenciar o que lhes é ordenado, é comum Miranda usar frases, como: “Detalhes de sua incompetência não me interessam”. Ela é arrogante e também é autoritária, não admite que uma ordem sua seja negada, seu estilo de gestão se enquadra no modelo autocrático de liderança, onde líder é quem determina todos os procedimentos que devem ser praticados, desde a formulação até a sua execução (Vieira, 2014).

Uma outra questão abordada no filme é o desafio de conciliar rotina doméstica e vida profissional, de maneira que muitas mulheres, não conseguem se adaptar a esta rotina, levando-as a renunciar a vários interesses pessoais (Albuquerque, De Oliveira, 2017). Em o Diabo Veste Prada, a própria Miranda diz “prever” mais uma manchete dirigindo-se ao seu fracasso no âmbito pessoal, logo após mais uma separação, “A rainha frígida espanta mais um Sr. Priestly”, Miranda deixa claro que não se preocupa com o que dizem ao seu respeito, mas preocupa-se e se importa como isso pode atingir suas filhas, nesse momento, os telespectadores podem ver o lado “mãe” de Miranda, uma vez que, quando a mulher ocupa um cargo de liderança e seu casamento acaba, a culpa é a ela atribuída, por ser “distante, fria e só pensar no trabalho”.

Muitas vezes, para manter o bem-estar da organização, as gestoras precisam renunciar a passar um tempo com sua família, em sua casa, ou seja, renunciar a sua vida pessoal. As obrigações domésticas ainda estão entrelaçadas a figura feminina,

quando passam a trabalhar fora, elas ainda são cobradas para também cuidar e manter a organização dentro de suas casas.

A senhora Priestly é uma gestora extremamente competente, prova disso, é a confiança nela depositada pelo dono da editora, mesmo quando Miranda gasta 300 mil dólares para mudar um dos ensaios da revista sem motivos relevantes, mas também por sua influência, que fica evidente na confiança e respeito que os estilistas e profissionais da área depositam nela, mesmo assim, ainda recebe a fama de “megera durona”. Esse traço é muito comum em muitas gestoras do mundo real, embora extremamente competentes, e já tendo comprovado essa capacidade e competência, ainda sofrem para vencer o estigma de fria e durona.

“Todo mundo quer ser como nós!”, é uma das frases mais marcantes de Miranda para Andrea, sua assistente, quando ela se questiona se é realmente aquele emprego o que ela quer para sua vida, Andrea estava na dúvida se o emprego na Revista era realmente o que ela planejava e desejava para si. Miranda sabe aonde chegou, sabe o que conquistou e sabe o preço de tudo isso, ela sabe o valor de sua luta.

Como foi apresentada na revisão de literatura desse estudo, a mulher passou por todo um processo de evolução até conquistar sua vaga no mercado de trabalho, lutando contra o estereótipo de vilã atribuído a Eva, e a imagem de bruxa no século XV, sua significativa participação na Guerra e depois na Revolução Industrial até chegar nos dias de hoje, passando pelas lutas das mulheres, em busca de igualdade, como o feminismo, um dos estereótipos distorcidos da luta das mulheres, que para os conservadores, a mulher feminista é associada a uma mulher que “deseja ser homem”. Quando na verdade, a luta é para que as mulheres possam ter direitos iguais. Essa e outras imagens difundidas na contemporaneidade também ainda são um estigma.

As gestoras do mundo real também se preocupam com suas famílias, filhos, amigos, com sua vida fora do ambiente de trabalho, demonstrar essa preocupação tornou-se sinônimo de fraqueza e inferioridade, a própria Miranda tem um (único) momento de fragilidade, ele acontece quando ela se preocupa com a repercussão da sua separação na imprensa e imagina as manchetes “A mulher dragão obcecada por sua carreira” e “A rainha frígida espanta mais um Sr. Priestly” (De Araújo Bittar, 2012). É muito comum vermos homens obstinados e determinados por sua carreira e seu

emprego, mas, quando esses traços são encontrados em uma mulher, os adjetivos mudam, elas são obcecadas, mandonas e duronas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou um estudo voltado para a gestão organizacional feminina, buscou-se analisar o perfil de gerência de Miranda Priestly de O Diabo Veste Prada, e, em segundo momento, relacionar esse perfil e algumas das características comportamentais de Miranda com aspectos de gestão organizacional apresentados na literatura.

Foram apresentados conceitos, contextos e evolução da gestão organizacional, da liderança e da evolução da figura feminina no mercado de trabalho. A caracterização da personagem Miranda e seu perfil de gerência pôde ser associada a determinadas características e vivências de gestoras do mundo real.

Um estudo profundo sobre a evolução do sujeito mulher foi apresentado. Este estudo forneceu as bases para análise do filme O Diabo Veste Prada, bem como sua associação em paralelo com a realidade. Deste modo, conclui-se que mesmo depois de tanto tempo, ainda existe uma associação entre a figura feminina em cargos de liderança/gestão e o estereótipo de vilã, durona e fria. Ficção e realidade se assemelham e se combinam, ao mostrar os desafios enfrentados por Miranda, para manter-se no cargo e equilibrar ao mesmo tempo sua vida pessoal, de mãe e esposa.

O objetivo desse estudo foi analisar o perfil de gestora de Miranda Priestly de O Diabo Veste Prada, e pode-se dizer que o objetivo foi alcançado, uma vez que, chegou-se à conclusão de que o estilo de liderança por Miranda adotado é o modelo autocrático.

Por fim, cabe ressaltar que mesmo já existindo um bom volume de material teórico sobre essa temática, os estudos e pesquisas sobre a questão da gestão organizacional oferecem um vasto campo de pesquisa, ainda mais quando relacionados a liderança feminina. Sugerem-se pesquisas mais aprofundadas sobre a temática, como estudos de caso e *Surveys* com um grupo de gestoras de uma determinada localidade, para que seja possível relacionar de forma ainda mais próxima e específica a ficção da realidade.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A. G; OLIVEIRA, R. C.. Entre as tarefas da casa e o exercício profissional: desafios da mulher moderna na sociedade contemporânea. **Corpo editorial**, p. 81, 2017.
- ALPERSTEDT, G. D.; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 221-234, 2014.
- AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012.
- AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E.. Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento. **Núcleo de Pesquisa da FINAN**, v. 3, n. 3, p. 1-14, 2012.
- ARAÚJO B. A. Bem-sucedidas e mal-amadas? A representação das mulheres do alto escalão organizacional no cinema. **Anagrama**, v. 5, n. 4, p. 1-15, 2012.
- BARBOSA, F. C. et al. Empreendedorismo feminino e estilo de gestão feminina: estudo de casos múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracaju-Sergipe. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 5, n. 2, p. 124-141, 2011
- BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo – A experiência vivida**. São Paulo: Gallimard, 1967
- BRUSCHINI, C. **Gênero e Trabalho no Brasil**. São Paulo: s./editora, 1985.
- BRUSCHINI, C. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo : LTr., 1995.
- CAMPELO, A. M.; PINHEIRO, BGA; SILVA, J. M. Liderança nas organizações: desafios de mulheres gestoras nos dias atuais. **Revista Vox Metropolitana**, n. 6, p. 156-171, 2022.
- CARAVANTES, G. R; PANNO, C. C.; KLOECKNER, M. C. **Administração: teoria e processos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- CENDÓN, B. V.; RIBEIRO, N. A.; CHAVES, C. J.. Pesquisas de survey: análise das reações dos respondentes. **Informação & Sociedade: Estudos**, v. 24, n. 3, p. 29-48, 2014.
- CHIAVENATO, I.. **Administração de novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- DUARTE, M. Y. M. Estudo de caso. In: DUARTE, J.; BARROS, A. **Métodos e técnicas de pesquisa em Comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005.
- DUFU, T. **Deixe a peteca cair: Como as mulheres conquistam mais quando fazem menos**. LEYA, 2017.

FERREIRA, A. A. L. et al. Diferenças e Interseccionalidades nas Organizações: Análise das Representações de Líderes nos Filmes Amor sem Escalas, O Diabo Veste Prada e Um Senhor Estagiário1. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 26, p. 819-850, 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. 1.ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GEVEHR, D. L.; SOUZA, V. L. As mulheres e a Igreja na Idade Média: misoginia, demonização e caça às bruxas. **Revista Acadêmica Licenciaturas**, v. 2, n. 1, p. 113-121, 2014.

GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R.; MIGOTT, A. M. B. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. **Revista de administração Contemporânea**, v. 6, p. 185-207, 2002.

GOMES, A. F., & SANTANA, W. G. P. (2004). As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: o caso de Vitória da Conquista-BA. In: **Anais do Seminário de Administração (Semead)**, São Paulo, SP, Brasil, 7

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. **Psicologia Clínica**, v. 23, n. 1, p. 65-85, 2011

LEITE, G. A mulher na Idade Média. Entre a Virgem Maria e Eva. 2021

LODEN, M. **Liderança feminina: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma**. São Bernardo do Campo, SP: Bandeirante, 1988

MARQUES, J. R. Gestão Organizacional: Conceito e Definição. Portal IBC. 21 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/gestao-organizacional-conceito-e-definicao>. Acesso em: 10 de abril de 2024.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à administração. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. 3ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.

- MERCALI, G. D.; GASPARIN, G. S.; SCHEFFER, A. B. B. Mulheres a frente: um estudo das práticas de gestão sob um olhar feminino em pequenas empresas familiares de negócios tradicionalmente masculinizados. **ReCaPe-Revista de Carreiras e Pessoas [recurso eletrônico]**. São Paulo. Vol. 7, n. 3 (2017), p. 113-138, 2017.
- MELO, K. C.; RIBEIRO, M. I. C.. Vilãs, Mocinhas ou Heroínas: linguagem do corpo feminino nos quadrinhos. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**, v. 6, n. 2, p. 105-118, 2015.
- MILTERSTEINER, R. K. et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE**. BR, v. 18, p. 406-423, 2020.
- MUNHOZ, G. de S. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras. **Encontro Nacional de Empreendedorismo**, v. 1, p. 164-176, 2000.
- NASCIMENTO, M. A. et al. Gestão feminina: A liderança feminina nas organizações brasileiras. **Ideias e Inovação-Lato Sensu**, v. 4, n. 2, p. 57-57, 2018.
- OLIVEIRA, A. V. A.; ARAÚJO, M. R. M. O elegante controle do trabalho em “O Diabo veste Prada”. **Scientia Plena**, 2017.
- PEREIRA, É. A. Construção social do sujeito feminino e hermenêutica do cotidiano: reflexões teóricas. **Revista Educação e Linguagens**, v. 1, n. 1, p. 24-45, 2012.
- QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. S.; LUZ, R. C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, v. 2, n. 2, p. 1-32, 2013.
- ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- ROBINS, S. P.; COULTER, M. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: PHB, 1998
- RODRIGUES, E. L. A.; RODRIGUES, G. J.; RUIVO, T. C. S. Tipos de gestão e suas respectivas lideranças. **Associação Cultural Educacional de Itapeva. Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva**, 2014.
- RODRIGUES, P. J. et al. O trabalho feminino durante a revolução industrial. **XII semana da mulher. São Paulo**, 2015.
- SCHERER, L. **Mulheres: gestão, carreira, liderança, desafios e superações**. Santa Catarina: Editora Clube de autores, 2020.
- SCHERMERHORN, J. R. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.608p. STONER, James A. F: FREEMAN, Edward. **Administração**. Tradução Alves Calado, 5. Ed, São Paulo: Saraiva , 2005.208p.

SEBRAE, **A liderança feminina e os impactos na agenda da ESG**. 30 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-lideranca-feminina-e-os-impactos-na-agenda-da-esg,e32e8c6750406810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=As%20mulheres%20ocupam%20em%20m%C3%A9dia,resultados%20em%20ESG%20das%20empresas> Acesso: 15 de maio de 2024.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**. 2. ed. São Paulo: Best Seller, 1998.

SINA, A. Mulher e trabalho – **O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005, 208 p.

SIQUEIRA, M. M. M (2014). **Modelagem da organização**: uma visão integrada. São Paulo: Bookman.

SILVA, M. S.; LASSO, S. V.; MAINARDES, E. W. Características do empreendedorismo feminino no Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 13, n. 2, p. 150-167, 2016.

SILVA, I. M.; SILVA, G. B.; SOUSA, F. R. L. Avaliação dos estilos de liderança sob o ponto de vista dos membros do corpo funcional da 14^a vara federal em Patos-PB. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 12, p. e268121722, 2019.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração (São Paulo)**, v. 49, p. 59-76, 2014.

TEIXEIRA, M. Perfil da mulher no mercado de trabalho. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 6, n. 17, p. 95-123, 2012.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 10, p. 44-64, 2016.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. Atlas, 2005

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços**: uma análise nas cinco regiões do Brasil 2006 p. 12.

VIEIRA, J. X. Identificação dos **Estilos de Liderança Feminino**: um estudo em micro e pequenas empresas em Patos, PB. 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, 2014