



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís,-MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA NO CONTEXTO EDUCACIONAL: UM ESTUDO DE CASO DO FESTIVAL ASTROIEMA

Maria Celeste Chagas de Oliveira

Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IEMA)

mceleste_19@icloud.com

et

Kemyly Kayla Souza Costa

Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IEMA)

Kemylysouza14@gmail.com

Sarah Emanuelle de Sousa Lobato

Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IEMA)

lobatosarah5@gmail.com

André Henrique Gomes Pearce

Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IEMA)

andrehearce@hotmail.com

RESUMO

Este estudo investiga o desenvolvimento de habilidades de liderança entre alunos do ensino médio no contexto do festival AstroIEMA, realizado no Instituto Estadual do Maranhão (IEMA) de Santa Helena. A pesquisa busca compreender como o evento contribui para o desenvolvimento de habilidades de liderança nos alunos. A liderança, definida como a capacidade de influenciar e motivar pessoas para alcançar objetivos comuns, é essencial para o sucesso em diversas áreas, incluindo o ambiente educacional. O festival AstroIEMA serve como um espaço para os alunos desenvolverem suas competências de liderança, sendo divididos em equipes e desafiados a trabalhar de forma colaborativa. A metodologia adotada foi qualitativa, utilizando o estudo de caso e entrevistas semiestruturadas com os alunos líderes das equipes. A análise de conteúdo das entrevistas revelou que as competências de liderança mais destacadas foram habilidades interpessoais, visão estratégica e adaptação, com destaque para a flexibilidade dos líderes em ajustar seus estilos de liderança conforme as necessidades das equipes. Os estilos de liderança mais evidenciados foram o transformacional, autêntico e carismático, cada um com suas características específicas. O estudo conclui que o festival AstroIEMA proporciona um



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís,-MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades de liderança, preparando os alunos para desafios acadêmicos e profissionais futuros.

Palavras-chaves: Liderança. Ensino Médio. Ambiente Educacional.

1 INTRODUÇÃO

As transformações constantes no ambiente organizacional impulsionam empresas a buscar profissionais com qualificações diferenciadas, sendo a capacidade de liderança uma das competências mais valorizadas nesse contexto (Barreto *et al.*, 2020). A liderança é essencial não apenas para gerenciar equipes, mas também para promover um ambiente de cooperação e inovação, fatores críticos para o sucesso organizacional (RIEGER *et al.*, 2024).

O ser humano sempre esteve sujeito às influências de outros com quem interagia durante sua existência, dessa relação e da necessidade de garantir a sobrevivência do grupo, surge a necessidade de liderança, logo, devido à sua relevância, a liderança é considerada como a habilidade de influenciar as pessoas para alcançar metas e objetivos, sendo um dos temas mais amplamente estudados (BARBOZA, 2022).

O ambiente escolar representa um espaço propício para desenvolver habilidades de liderança. Por meio de atividades que exigem responsabilidade, trabalho em equipe e resolução de problemas, as escolas estimulam os alunos a se tornarem líderes ativos em seu meio (Fernandes *et al.*, 2019). Dessa forma, a formação de lideranças no ambiente educacional pode refletir de forma positiva na vida profissional dos alunos e prepará-los para desafios futuros.

Desde o início, a educação pública sempre foi influenciada por fatores políticos, ideológicos e culturais, além das relações de poder entre diferentes países, o que muda hoje é a intensidade dessas influências, com novas agendas tomando força, o predomínio de certos direcionamentos para a educação pública, a rapidez com que grandes consensos globais se formam e se espalham, e o papel crescente de organizações internacionais na definição das ideias sobre educação, muitas vezes acima das decisões dos próprios Estados (LIMA, 2011).



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís,-MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

No contexto do Instituto Estadual do Maranhão (IEMA) de Santa Helena - MA, o festival AstroIEMA surge como uma oportunidade para que os estudantes possam experimentar e desenvolver suas habilidades de liderança. Durante o evento, os alunos são divididos em equipes e orientados a trabalhar de forma colaborativa, promovendo uma experiência que aproxima os jovens de situações práticas onde a liderança se torna essencial para o sucesso do grupo.

Este estudo busca compreender o desenvolvimento da liderança em alunos do ensino médio a partir de um estudo de caso realizado no festival AstroIEMA. O seguinte problema orienta esta pesquisa: **de que forma o festival AstroIEMA contribui para o desenvolvimento de habilidades de liderança nos alunos?**

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o papel do festival AstroIEMA como um ambiente de desenvolvimento de liderança entre os estudantes. Justifica-se este estudo pelo potencial de impacto positivo que a prática de liderança pode proporcionar aos alunos, tanto em seu desempenho acadêmico quanto em sua preparação para o mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teórico abrange os principais conceitos de liderança, explorando as teorias e estilos, e investiga as competências de liderança necessárias para um desempenho eficaz.

2.1 PRINCIPAIS CONCEITOS DE LIDERANÇA

Liderança é um conceito amplamente discutido devido à sua relevância em diferentes esferas, sejam elas profissionais, políticas, sociais ou pessoais (SANTOS et al., 2021). Trata-se da capacidade de influenciar e motivar pessoas para alcançar objetivos comuns, utilizando estilos e abordagens que variam de acordo com o contexto e as necessidades do grupo (FIGUEIREDO et al., 2017).

Segundo Antonakis (2017), a liderança é um processo formal ou informal, enraizado no contexto e que depende de traços e comportamentos do líder, bem como das percepções dos observadores. A importância da liderança tem crescido com o



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís, -MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

avanço das organizações e a complexidade dos desafios enfrentados, consolidando-se como um tema de estudo indispensável (SANTOS et al., 2021).

A definição de liderança abrange características fundamentais, como habilidades interpessoais, visão estratégica e capacidade de adaptação (BARRETO et al. (2020). De acordo com Macêdo (2009), as pessoas constituem o maior patrimônio de uma organização, o que exige investimento contínuo em seu desenvolvimento e engajamento.

Nesse sentido, um líder eficaz precisa reconhecer as habilidades individuais de sua equipe, promover um ambiente colaborativo e alinhar os objetivos organizacionais às aspirações pessoais (ABI RACHED et al., 2020). Barreto et al. (2020) enfatizam que a motivação dos liderados é crucial para o sucesso coletivo, sendo o líder a peça-chave nesse processo.

Não há um estilo de liderança único que seja eficaz em todas as situações. Líderes bem-sucedidos adaptam suas abordagens conforme o contexto organizacional, as necessidades da equipe e os desafios específicos (COSTA et al., 2015). Entre os estilos mais conhecidos, destacam-se o autocrático, o democrático e o liberal, cada um com características próprias e aplicabilidades distintas (FABRIS et al., 2024).

Abi Rached et al. (2020) reforçam que essa flexibilidade é essencial para alcançar resultados positivos e sustentáveis. Por outro lado, Santos et al. (2021) alertam que a aplicação inadequada de estilos de liderança pode gerar impactos negativos, afetando o desempenho e o bem-estar dos liderados.

Ao longo do tempo, o conceito de liderança evoluiu para incorporar novas ideias e práticas aplicadas às organizações (FABRIS et al., 2024). Figueiredo et al. (2017) afirmam que a liderança é uma função essencial para a sociedade, refletindo-se em diversos aspectos das relações humanas. O desenvolvimento da ciência da liderança tem permitido a compreensão sistemática de processos e resultados, oferecendo subsídios para líderes aprimorarem sua atuação (ISRAEL, 2021). Nesse contexto, a capacidade de influenciar positivamente, inspirar confiança e promover mudanças construtivas é uma característica indispensável no cenário atual.



2.2 TEORIAS DE LIDERANÇA E ESTILOS DE LIDERANÇA

A liderança tem sido um dos principais temas de estudo nas ciências sociais e humanas, ocupando um papel central nas pesquisas e reflexões sobre as organizações, especialmente no campo da gestão. Trata-se de um conceito amplamente explorado, tanto nos estudos sobre fenômenos sociais em geral quanto na análise do comportamento humano em particular (COSTA et al., 2015).

Segundo Abi Rached et al. (2020), a liderança é definida como a "capacidade de influenciar pessoas" e é considerada uma habilidade que pode ser desenvolvida. Aspectos de personalidade, como comunicação e assertividade, podem ser moldados ao longo do tempo, contribuindo para a formação de líderes mais eficazes, o que reforça que o desenvolvimento da liderança não se limita a características inatas, mas também envolve experiências práticas e contextos que estimulam essa habilidade.

Embora os traços pessoais, especialmente os de personalidade, sejam considerados importantes para prever a percepção da liderança, eles não são suficientes para determinar sua eficácia (ISRAEL, 2021).

A Abordagem das Relações Humanas, por sua vez, trouxe uma nova visão para a Administração, reconhecendo o trabalhador como um ser social completo, com sentimentos, desejos e necessidades de pertencimento. Essa abordagem destacou a liderança como um elemento crucial, envolvendo fatores como influência, comportamento, metas e dinâmica de grupos, embora, nessa época, ainda fosse vista de forma estática e naturalizada (PEREIRA et al., 2023).

Durante o auge da abordagem do Traço Pessoal, a liderança era compreendida como uma característica inata, levando a teorias que se concentravam na natureza humana. Essas teorias analisavam três grupos principais de aspectos nos líderes: físicos, como porte e aparência; habilidades e características, como inteligência, oratória, escolaridade e conhecimento; e traços de personalidade, como autoconfiança e valores (PEREIRA et al., 2023).

Uma das preocupações centrais nos estudos de gestão é compreender como os líderes podem influenciar subordinados e stakeholders para melhorar os resultados organizacionais. Isso resultou no desenvolvimento de diversos modelos, como os de competências e estruturas de liderança, que buscam aumentar a eficácia do papel do



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário

São Luís,-MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

líder (SOUZA et al., 2022). Os líderes são percebidos como indivíduos dotados de características e atributos excepcionais que são reconhecidos pelos liderados, gerando respostas positivas à sua influência (SOUZA et al., 2022).

Entre os avanços teóricos, destaca-se a teoria da contingência ou situacional, que propõe que não há um estilo universalmente eficaz de liderar. De acordo com essa abordagem, o sucesso da liderança depende de variáveis situacionais, sendo os liderados elementos que o líder precisa considerar e manipular para alcançar os resultados desejados (SOUZA et al., 2022).

Nos estudos mais recentes, houve uma expansão das perspectivas tradicionais, com ênfase em três abordagens modernas de liderança: carismática, transformacional e autêntica conforme QUADRO 1 a seguir:

Quadro 1: tipos de liderança

Tipo de Liderança	Características Principais	Objetivo Central	Autores
Carismática	Enfatiza respostas emocionais, inspiradora, pessoal, visão, talento	Inspirar e influenciar de forma extraordinária	Grapeia (2021); Loureiro (2022); Souza et al., (2022). Ferreira et al., (2021).
Transformacional	Inspira, motiva e desafia liderados; foca em altos níveis de desempenho	Elevar o desempenho e o comprometimento dos liderados	Grapeia (2021); Loureiro (2022); Souza et al., (2022). Ferreira et al., (2021).
Autêntica	Baseada na autoconsciência, comportamento verdadeiro e autenticidade relacional	Construir relacionamentos genuínos e alcançar confiança mútua	Grapeia (2021); Loureiro (2022); Souza et al., (2022). Ferreira et al., (2021).

Fonte: elaborado pelos autores.

O quadro resume três tipos de liderança: carismática, focada na inspiração e visão do líder; transformacional, voltada para motivar e desafiar os liderados a alcançar altos desempenhos; e autêntica, que valoriza a autoconsciência e a construção de relações genuínas. Essas abordagens refletem a evolução das teorias de liderança, enfatizando flexibilidade, interação e autenticidade.



3 METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa foi escolhida como abordagem metodológica, pois esse tipo de pesquisa permite uma análise profunda das experiências subjetivas dos participantes, sendo ideal para explorar aspectos complexos como as percepções, sentimentos e comportamentos dos envolvidos (TAQUETTE et al., 2021).

O estudo de caso foi adotado como método para investigar a liderança no contexto específico do Festival AstroIEMA, um evento escolar no qual a escola é dividida em quatro equipes, cada uma liderada por um aluno. O estudo de caso possibilita uma análise aprofundada da experiência de liderança desses alunos, permitindo examinar as estratégias utilizadas, os desafios enfrentados e as interações entre os líderes e os membros das equipes (SÁTYRO et al., 2020).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com os quatro alunos que desempenharam papéis de liderança nas equipes durante o Festival AstroIEMA. As entrevistas semiestruturadas proporcionam a flexibilidade necessária para explorar as experiências dos participantes de forma aberta e detalhada, ao mesmo tempo em que garantiram que os tópicos relevantes sobre liderança fossem abordados de maneira consistente (DE CASTRO et al., 2022). Esse formato permitiu que os alunos compartilhassem suas percepções e reflexões sobre o papel de líder no contexto do evento.

A análise de conteúdo (BARDIN, 2011) foi utilizada para interpretar as informações obtidas nas entrevistas. Esse método permite identificar padrões, temas recorrentes e categorias emergentes nos relatos dos alunos, o que possibilitou uma compreensão mais clara das dinâmicas de liderança no Festival AstroIEMA.

A análise de conteúdo ajudou a organizar e estruturar os dados, destacando os fatores que influenciaram a eficácia da liderança e o desempenho das equipes, proporcionando uma visão detalhada do processo de liderança no evento escolar.


XVII SEAD

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA IDENTIFICADAS

A entrevista revelou a importância de uma série de competências de liderança que se alinham com as teorias de liderança discutidas no referencial teórico. Os entrevistados destacaram aspectos como habilidades interpessoais, visão estratégica e capacidade de adaptação como essenciais para um desempenho eficaz.

De acordo com o entrevistado 1: "a liderança aqui é muito sobre saber ouvir e motivar as pessoas a darem o melhor de si, alinhando as expectativas individuais com os objetivos da organização."

Essa fala ressoa com a visão de Antonakis (2017), que destaca a capacidade do líder de influenciar e motivar as pessoas a alcançar objetivos comuns, ajustando sua abordagem conforme o contexto. Essa habilidade de "ouvir" e "motivar" se alinha diretamente com as habilidades interpessoais e a visão estratégica, que são cruciais para o líder de hoje, conforme mencionado por Macêdo (2009).

O entrevistado 3, por sua vez, pontuou que: "a capacidade de adaptar o estilo de liderança conforme as necessidades da equipe tem sido crucial para nós. Não adianta ter uma receita fixa, você precisa ser flexível". Essa fala corrobora a teoria de Abi Rached et al. (2020) sobre a flexibilidade na liderança, que é necessária para lidar com diferentes situações e equipes, conforme o contexto organizacional e os desafios que surgem.

A liderança, portanto, não pode ser rígida; ela deve ser ajustada de acordo com as necessidades e características do grupo, um ponto também destacado por Santos et al. (2021), que alertam para os efeitos negativos de estilos inadequados de liderança.

4.2 ESTILOS DE LIDERANÇA NA PRÁTICA

Durante a entrevista, foi possível identificar o uso de diferentes estilos de liderança, conforme descrito no referencial teórico. O estilo transformacional, focado em inspirar e desafiar os liderados a alcançar altos níveis de desempenho, foi especialmente ressaltado. O entrevistado 2 compartilhou:



XVII SEAD

XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís,-MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

Aqui, tentamos sempre ir além da tarefa imediata e inspirar a equipe a buscar excelência, sem medo de errar. Nosso foco é no desenvolvimento do time, mais do que nos resultados imediatos.

Essa fala reflete as características da liderança transformacional descrita por Ferreira et al. (2021) e Grapeia (2021), que enfatizam a importância de inspirar e motivar os liderados para alcançar altos níveis de comprometimento e desempenho. O conceito de liderança transformacional vai além da simples gestão de tarefas, envolvendo também a promoção do crescimento pessoal e profissional dos membros da equipe.

Por outro lado, O entrevistado 4 comentou: "eu tento ser muito autêntico com minha equipe. Mostro quem eu sou, e isso ajuda a criar uma relação de confiança mútua."

Esse tipo de comportamento está claramente alinhado com a liderança autêntica, que, segundo Grapeia (2021) e Loureiro (2022), valoriza a autoconsciência e a construção de relações genuínas, com base na confiança e na transparência. Essa abordagem fortalece o relacionamento entre líder e liderados, gerando um ambiente mais colaborativo e engajado.

4.3 LIDERANÇA CARISMÁTICA E A INFLUÊNCIA PESSOAL

A liderança carismática, com seu foco em inspirar e influenciar emocionalmente os outros, também apareceu nas falas dos entrevistados, especialmente no que tange à influência pessoal de líderes sobre seus times.

Entrevistado 3 mencionou: "às vezes, o que faz a diferença é a nossa capacidade de convencer e engajar a equipe. É algo mais emocional, que vai além da razão."

Essa visão está alinhada com a definição de liderança carismática de Grapeia (2021), que se concentra na capacidade do líder de gerar respostas emocionais positivas nos liderados, criando uma conexão que ultrapassa o nível racional e que muitas vezes impulsiona a equipe a resultados extraordinários.


XVII SEAD

4.4 DESAFIOS E OPORTUNIDADES NA APLICAÇÃO DE ESTILOS DE LIDERANÇA

De acordo com os entrevistados, os desafios em aplicar estilos de liderança variam de acordo com as características da equipe e as demandas do ambiente organizacional. Entrevistado 1 apontou: "temos uma equipe muito diversa, então, nem sempre o estilo de liderança que eu aplico é o mais adequado para todos os membros. Preciso ser dinâmico."

Esse comentário reflete a teoria da contingência (SOUZA et al., 2022), que propõe que a eficácia de um estilo de liderança depende das variáveis situacionais, como as características da equipe e o contexto organizacional. O líder precisa ser capaz de ajustar sua abordagem conforme as circunstâncias, tal como mencionado por Figueiredo et al. (2017).

O entrevistado 4, por sua vez, abordou a dificuldade em equilibrar diferentes estilos de liderança dentro da equipe: "às vezes, é difícil ser autêntico e, ao mesmo tempo, manter a autoridade necessária. A gente precisa equilibrar a confiança com o controle."

Isso também se conecta com a literatura de Santos et al. (2021), que discute como a aplicação inadequada de um estilo de liderança pode resultar em impactos negativos, como a perda de respeito ou engajamento. A liderança autêntica, por sua natureza, exige um equilíbrio delicado entre ser genuíno e manter a capacidade de liderança. Conforme quadro 2 a seguir, percebeu-se alguns estilos de liderança nas falas dos entrevistados:

Quadro 2: estilos de liderança identificados nas falas dos entrevistados.

Tipo de Liderança	Características Principais	Fala dos Entrevistados	Autores
Carismática	Ênfase na inspiração emocional, visão do líder e influência pessoal.	Entrevistado 3: "Às vezes, o que faz a diferença é a nossa capacidade de convencer e engajar a equipe. É algo mais emocional, que vai além da razão."	Grapeia (2021); Souza et al. (2022); Ferreira et al. (2021).



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís, -MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

Transformacional	Foco em motivar e inspirar os liderados para alcançar altos níveis de desempenho e comprometimento.	Entrevistado 2: "Tentamos sempre ir além da tarefa imediata e inspirar a equipe a buscar excelência, sem medo de errar. Nosso foco é no desenvolvimento do time."	Grapeia (2021); Souza et al. (2022); Ferreira et al. (2021).
Autêntica	Baseada na autenticidade, autoconsciência e construção de relações genuínas.	Entrevistado 4: "Eu tento ser muito autêntico com minha equipe. Mostro quem eu sou, e isso ajuda a criar uma relação de confiança mútua."	Grapeia (2021); Souza et al. (2022); Ferreira et al. (2021).

Fonte: elaborado pelos autores.

O quadro apresentado resume os três principais estilos de liderança identificados nas falas dos entrevistados, alinhados com as teorias de liderança discutidas no referencial teórico. A liderança carismática, exemplificada pelo entrevistado 3, destaca a importância da inspiração emocional e da influência pessoal, focando em gerar respostas positivas nos liderados.

A liderança transformacional, representada pelo entrevistado 2, enfatiza a motivação e a capacidade de inspirar os membros da equipe a buscar excelência e comprometimento com o desenvolvimento contínuo. Já a liderança autêntica, exemplificada pelo entrevistado 4, valoriza a transparência e a construção de relações genuínas, fundamentadas na confiança e na autenticidade do líder.

Esses estilos, descritos por autores como Grapeia (2021), Souza et al. (2022) e Ferreira et al. (2021), refletem abordagens que priorizam a conexão emocional, o crescimento pessoal e a transparência nas relações de liderança, sendo fundamentais para um desempenho eficaz e um ambiente organizacional saudável.

5 CONCLUSÕES

O festival AstroIEMA oferece uma oportunidade única para o desenvolvimento de competências de liderança, permitindo que os líderes pratiquem habilidades essenciais como comunicação, adaptação e motivação.



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

"Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário"

São Luís, -MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

Ao lidar com a diversidade de participantes e as diferentes situações que surgem durante o evento, os líderes podem aprimorar sua capacidade de ajustar seu estilo de liderança conforme as necessidades do contexto e das equipes, como enfatizado pelo autor Antonakis (2017). Essas competências são fundamentais para criar um ambiente de confiança e engajamento.

Além disso, o festival também serve como um campo de testes para a aplicação de estilos de liderança, como uma liderança transformacional e autêntica. Líderes que buscam inspirar e desenvolver suas equipes, indo além das tarefas imediatas e promovendo o crescimento pessoal e profissional dos membros, podem aproveitar o evento para fortalecer esses aspectos.

A liderança transformacional, como descrita por Ferreira et al. (2021), é especialmente relevante, pois incentiva os líderes a desafiar suas equipes a alcançar altos níveis de desempenho, enquanto a liderança autêntica, confirmada com a teoria de Grapeia (2021), ajuda a criar espaços de gestão mais harmônicos.

Por fim, o festival também oferece uma visão prática dos desafios que surgem ao aplicar diferentes estilos de liderança. A necessidade de equilibrar as orientações com atuais, como destacado por Santos et al. (2021), é um dos aspectos mais complexos da liderança em contextos dinâmicos. O evento proporciona aos líderes a oportunidade de refletir sobre suas abordagens e ajustar suas práticas conforme as demandas da equipe e do ambiente, reforçando a importância da flexibilidade na liderança, conforme recomendado por Abi Rached et al. (2020).

Em resumo, o festival é uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento de líderes mais preparados para os diferentes contextos onde possam estar inseridos.

REFERÊNCIAS

- ABI RACHED, Chennyfer Dobbins; DO NASCIMENTO SANTOS, Julia; FERREIRA, Victoria Christine Gomes. Bases Teórica dos Estilos de Liderança: Uma breve revisão. **International Journal of Health Management Review**, v. 6, n. 2, 2020.
- ANTONAKIS, J.; DAY, D. V. **The nature of leadership**. 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2017.



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário

São Luís, -MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

BARBOZA, Matheus Azevedo Tavares. A importância da liderança e motivação nas pequenas e grandes empresas em termos de gestão estratégica. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)-Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.**

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARRETO, Maria Simone Prates; TREVISAN, Leonardo Nelmi; VELOSO, Elza Fátima Rosa. Liderança global: contexto, conceitos e desafios na atuação de executivos brasileiros. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 80-99, 2021.

COSTA, Jorge Adelino; CASTANHEIRA, Patrícia. A liderança na gestão das escolas: contributos de análise organizacional. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 31, n. 1, p. 13-44, 2015.

DA SILVA, Luan Tabolka; ANTÔNIO, Fabricio Domingues. Liderança humanizada e seus impactos positivos na produtividade. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 721-733, 2020.

DE CASTRO, Elaine; DE OLIVEIRA, Ulisses Tadeu Vaz. A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. **Entretextos**, v. 22, n. 3, p. 25-45, 2022.

FABRIS, Adilson José; RUCYSKI, Matheus Antônio; DA COSTA, Emanuela Carvalho. TIPOS DE LIDERANÇA: QUAIS SEUS EFEITOS NA ORGANIZAÇÃO. **Revista Conexão**, n. 12, p. 327-350, 2024.

FERNANDES, Talita Barbosa et al. Estilos de liderança de alunos do ensino médio numa escola pública da educação básica brasileira. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 4, p. e3384910, 2019.

FERREIRA, Heryane Santana; DA SILVA MARTINS, Jéssica Natália; DOS SANTOS, Luana Ferreira. Liderança nas organizações: Revisão bibliográfica em periódicos nacionais. **Ciência Dinâmica**, v. 12, n. 1, p. 26-49, 2021.

FIGUEIREDO, José Augusto L. et al. Uma década de pesquisas sobre liderança e seus efeitos na criatividade-inovação: uma revisão sistemática e narrativa da literatura. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 24, n. 1, p. 66-91, 2022.



XVII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

Administração financeira no público e no privado: Desafios e estratégias de planejamento orçamentário

São Luís,-MA, 11 a 13 de dezembro de 2024

XVII SEAD

GRAPEIA, Leonardo Soares. Uma comparação entre os estilos de liderança de bancos e fintechs. 2021.

ISRAEL, Carolina Reis Queiroz. Uma análise sobre liderança: da Teoria dos traços à Liderança 4.0. **Boletim do Gerenciamento**, v. 24, n. 24, p. 21-30, 2021.

LIMA, Licínio C. Políticas educacionais, organização escolar e trabalho dos professores. **Educ. Teoria Prática**, p. 08-26, 2011.

LOUREIRO, Rita et al. Influência dos estilos de liderança no burnout dos enfermeiros: uma scoping review. **Journal Health NPEPS**, v. 7, n. 1, 2022.

PEREIRA, Jussara Jéssica; SARAIVA, Carolina Machado; REZENDE, Ana Flávia. Teorias Tradicionais de Liderança a Partir de uma Perspectiva Crítica. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 29, p. 474-503, 2023.

REFERÊNCIAS

RIEGER, Natalia Bordignon; CESAR, Ana Paula Pereira; CHIARANI, Marli. O Papel da psicologia positiva no desenvolvimento da inteligência emocional em cargos de liderança. **Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação**, v. 3, n. 1, p. 109-129, 2024.

SANTOS, Mariana Marques dos; PORTO, Juliana Barreiros; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Liderança: revisão da literatura brasileira e comparação com a produção estrangeira. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 4, p. 1750-1757, 2021.

SÁTYRO, Natália Guimarães Duarte; D'ALBUQUERQUE, Raquel Wanderley. O que é um Estudo de Caso e quais as suas potencialidades. **Sociedade e Cultura**, v. 23, 2020.

SOUZA, Renato; WOOD JR, Thomaz. Múltiplas lentes de estudo e abordagem da liderança. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 6, p. e2021-0392, 2022.

TAQUETTE, Stella R.; BORGES, Luciana. **Pesquisa qualitativa para todos**. Editora Vozes, 2021.