

# Administração 4.0: Flexibilidade para a Inovação das Organizações

Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)



**Clayton Robson Moreira da Silva**

(Organizador)

# Administração 4.0: Flexibilidade para a Inovação das Organizações

Atena Editora  
2019

2019 by Atena Editora  
Copyright © Atena Editora  
Copyright do Texto © 2019 Os Autores  
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora  
Editora Executiva: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira  
Diagramação: Karine de Lima  
Edição de Arte: Lorena Prestes  
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

#### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Prof.ª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista  
Prof.ª Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof.ª Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

<b>Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)</b>	
A238	Administração 4.0 [recurso eletrônico] : flexibilidade para a inovação das organizações / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.  Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-520-4 DOI 10.22533/at.ed.204190607  1. Administração de empresas. 2. Inovação. 3. Tecnologia. I. Silva, Clayton Robson Moreira da.  CDD 658.1
<b>Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422</b>	

Atena Editora  
Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br

## APRESENTAÇÃO

A obra “Administração 4.0: Flexibilidade para a Inovação das Organizações”, publicada pela Atena Editora, compreende um conjunto de vinte e quatro capítulos que abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração, promovendo o debate sobre estratégias, ações e mecanismos flexíveis focados na inovação das organizações.

Dessa forma, esta obra é dedicada àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre administração das organizações, com foco na inovação, por meio de um arcabouço teórico especializado. Ainda, ressalta-se que este livro agrega à área da gestão à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre diversos temas e conduzindo gestores, empreendedores, técnicos e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão para a inovação. A seguir, apresento os estudos que compõem os capítulos deste volume, juntamente com seus respectivos objetivos.

O primeiro capítulo é intitulado “Grau de Inovação das Micro e Pequenas Empresas: uma análise sob a ótica do radar de inovação” e objetivou evidenciar a importância da inovação para as micro e pequenas empresas, apresentando o grau de inovação de uma microempresa que participou do projeto Agentes Locais de Inovação (ALI), no período de 2009 a 2011. O segundo capítulo tem como título “Perfil dos Empreendedores Brasileiros: o que mostra a pesquisa SEBRAE/ IBQP/ *Global Entrepreneurship Monitor*” e objetivou identificar o perfil do empreendedor brasileiro, utilizando a metodologia de pesquisa da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM). O terceiro capítulo, intitulado “Pequenas e Médias Empresas: modelagem de processos de negócios e seus desafios”, objetivou elucidar os esforços, os desafios e oportunidades de pequenas e médias empresas em desenvolverem-se no mercado nacional e estrangeiro por meio do uso do gerenciamento de processos de negócio e suas vertentes.

O quarto capítulo é intitulado “Visão Crítica das Políticas de Gestão de Pessoas e Gestão do Conhecimento em Pequenas Empresas” e objetivou debater a importância da articulação teórica entre políticas de gestão de pessoas (GP) e gestão do conhecimento nas pequenas empresas. O quinto capítulo tem como título “Estilos de liderança e a Teoria da Liderança Situacional de Hersey e Blanchard” e apresenta a Teoria da Liderança Situacional como uma ferramenta de gerenciamento que faz uso de diferentes estilos de liderança existentes aproveitando suas virtudes conforme o grau de maturidade do colaborador. O sexto capítulo, intitulado “A Percepção do Colaborador acerca da Implantação de um Plano de Cargos e Carreira: um estudo de caso em uma ICES – Instituição Comunitária de Ensino Superior”, teve como objetivo investigar a percepção dos colaboradores de uma Instituição Comunitária de Ensino Superior (ICES) sobre a implantação do plano de cargos e carreira.

O sétimo capítulo tem como título “Violência Simbólica e Empoderamento:

mulheres que ocupam cargos de direção em centros universitários” e buscou analisar a percepção da existência de empoderamento e/ou da vivência da violência simbólica no cotidiano de trabalho de cinco mulheres que ocupam cargos de alta direção em Centros Universitários, em Belo Horizonte - MG. O oitavo capítulo é intitulado “Equidade Salarial Feminina no Mercado de Trabalho: reflexões a partir de um levantamento bibliográfico” e teve como objetivo nortear novos administradores nas questões relacionadas à equidade salarial através de um levantamento bibliométrico de pesquisas sobre o tema. O nono capítulo é intitulado “Teoria Crítica Pós-Moderna de Oposição: é possível situá-la no círculo das matrizes epistêmicas?” e explora a Teoria Crítica Pós-Moderna de Oposição (TCPO), no âmbito do Círculo das Matrizes Epistêmicas (CME), com base na Sociologia das Ausências, das Emergências, da Teoria (trabalho) de Tradução, bem como na Razão Subjacente: a Razão Cosmopolita como crítica à Razão Indolente.

O décimo capítulo tem como título “Descentralização das Ações de Indução da Cultura da Inovação: estudo do setor confeccionista no município de Curvelo/MG” e estudou a importância da implementação de uma rede inovadora nos municípios onde há unidades CEFET-MG, a fim de consolidar uma política inovadora. O décimo primeiro capítulo é intitulado “Modelo de Internacionalização de Empresas com Suporte nas Teorias Uppsala e Capital Social” e objetivou propor um modelo de internacionalização com suporte na relação entre a Teoria *Uppsala* e a Teoria do Capital Social. O décimo segundo capítulo tem como título “Capital Social e Ensino Superior na Perspectiva da Internacionalização” e objetivou elaborar um *framework* para compreender a internacionalização do Ensino Superior, por meio do capital social desenvolvido em Cooperação Acadêmica Internacional.

O décimo terceiro capítulo é intitulado “Transparência na Administração Pública Municipal do Estado da Paraíba” e objetivou verificar se os 223 municípios que formam o estado da Paraíba estão divulgando os instrumentos de transparência pública previstos no artigo 48 da Lei Complementar n 101 de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), nos portais eletrônicos dos municípios. O décimo quarto capítulo tem como título “*Accountability* como Ferramenta de Controle e Transparência na Universidade Federal de Rondônia” e objetivou analisar como a Pró-reitora de Planejamento (PROPLAN) cumpre os critérios de divulgação e transparência exigidos pela Lei de Acesso à Informação e pela Lei de Responsabilidade Fiscal. O décimo quinto capítulo, intitulado “Carta de Serviços ao Usuário: um estudo de caso numa grande universidade federal brasileira”, teve como objetivo verificar se o capítulo 2 do Decreto 9.094/2017 está sendo atendido nas universidades públicas federais brasileiras, ou seja, se a carta está disponibilizada ao usuário.

O décimo sexto capítulo é intitulado “Administração Transnacional, Governança Global e Política Mundial: as vicissitudes do mundo em transe” e desenvolve ensaio teórico à luz de Octavio Ianni, David Coen e Tom Pegrum, e Anne-Marie Slaughter. O décimo sétimo capítulo, intitulado “As Perspectivas Acadêmicas da Trajetória das

Políticas de Previdência Social no Brasil”, buscou analisar as perspectivas teóricas adotadas nos estudos científicos sobre a trajetória das políticas de Previdência Social no Brasil de 1998 a 2017 por meio de uma revisão bibliográfica sistemática integrativa. O décimo oitavo capítulo tem como título “Análise de Políticas Públicas: reflexões sobre a Política Nacional de Incentivo ao Manejo Sustentado e ao Cultivo do Bambu” e apresenta as principais características do bambu, seu uso nas atividades produtivas, como também analisa sinteticamente a Política Nacional de Incentivo ao Manejo Sustentado e ao Cultivo do Bambu.

O décimo nono capítulo tem como título “Reduzir, Reutilizar e Reciclar - Sustentabilidade de um Centro de Triagem de Materiais Recicláveis: estudo de caso” e buscou apresentar uma proposta de gestão financeira para um centro de triagem visando sua sustentabilidade no mercado de materiais recicláveis localizado na Região Metropolitana do Vale do Paraíba, Estado de São Paulo. O vigésimo capítulo é intitulado “Custo da Promoção versus o Retorno da Promoção: o caso da GODAM Alimentos” e objetivou mostrar os custos e os retornos esperados de uma ação promocional através do trabalho de um promotor de vendas desta empresa dentro de uma empresa-parceira (cliente). O vigésimo primeiro capítulo é intitulado “Perfil e-Consumidor dos Discentes do Curso de Administração de uma IES Brasileira” e objetivou conhecer o perfil e-consumidor dos alunos do curso de administração.

O vigésimo segundo capítulo é intitulado “Mito x Realidade: o *tag along* como mecanismo de proteção do acionista minoritário das sociedades anônimas brasileiras” e objetivou identificar a efetividade do *tag along* como prática de governança corporativa que protege o acionista minoritário da ação dos acionistas controladores em caso de alienação de controle. O vigésimo terceiro capítulo, intitulado “Análise da Carteira Eficiente entre o Mercado Imobiliário e os Títulos Públicos Federais”, objetivou apresentar uma solução para maximizar um portfólio, utilizando a combinação de investimentos diferentes, buscando, com isso, obter a melhor relação risco-retorno. O vigésimo quarto capítulo tem como título “*Organizational Learning as a Driver of a Social Business Model: a case study*” e investiga como os agricultores orgânicos no Sul do Brasil estão tornando seu negócio social operacionalmente sustentável, criando um ambiente de aprendizagem.

Assim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área de administração, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, técnicos, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
GRAU DE INOVAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO RADAR DE INOVAÇÃO	
Jéssica dos Santos Veiga Anderson Luís do Espírito Santo Rosa de Barros Ferreira de Almeida	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906071</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>18</b>
PERFIL DOS EMPREENDEDORES BRASILEIROS: O QUE MOSTRA A PESQUISA SEBRAE/ IBPQ/ GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR	
Ângelo José Penna Machado Carlos Rodrigo da Silva Ywrynicksom Ramos Fernandes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906072</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>34</b>
PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS: MODELAGEM DE PROCESSOS DE NEGÓCIOS E SEUS DESAFIOS	
Roquemar de Lima Baldam Daniel Vasconcelos Castro Morgana de Freitas Guaitolini Lourenço Costa Thalmo de Paiva Coelho Junior	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906073</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>49</b>
VISÃO CRÍTICA DAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO EM PEQUENAS EMPRESAS	
Talita Bernardi Goettens Denize Grzybovski	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906074</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>58</b>
ESTILOS DE LIDERANÇA E A TEORIA DA LIDERANÇA SITUACIONAL DE HERSEY E BLANCHARD	
Elvis Magno da Silva Caique Bevilaqua Vilas Boas Rondinelli Heitor Resende Andrade Heloísa Teixeira Fidelis Fernandes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906075</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>69</b>
A PERCEPÇÃO DO COLABORADOR ACERCA DA IMPLANTAÇÃO DE UM PLANO DE CARGOS E CARREIRA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ICES – INSTITUIÇÃO COMUNITÁRIA DE ENSINO SUPERIOR	
Eder Ocimar Schuinsekel Berenice Beatriz Rossner Wbatuba	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906076</b>	

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>84</b>
VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E EMPODERAMENTO: MULHERES QUE OCUPAM CARGOS DE DIREÇÃO EM CENTROS UNIVERSITÁRIOS	
Cristiane Chaves Caldas Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo Ana Lúcia Magri Lopes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906077</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>96</b>
EQUIDADE SALARIAL FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES A PARTIR DE UM LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO	
Eline dos Anjos Washington Ângelo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906078</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>113</b>
TEORIA CRÍTICA PÓS-MODERNA DE OPOSIÇÃO: É POSSÍVEL SITUÁ-LA NO CÍRCULO DAS MATRIZES EPISTÊMICAS?	
Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Alexandre Oliveira Lima Antônia Márcia Rodrigues Sousa Flávia Lorene Sampaio Barbosa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2041906079</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>131</b>
DESCENTRALIZAÇÃO DAS AÇÕES DE INDUÇÃO DA CULTURA DA INOVAÇÃO: ESTUDO DO SETOR CONFECCIONISTA NO MUNICÍPIO DE CURVELO/MG	
Ronaldo Ferreira Machado Lourdiane Gontijo das Mercês Gonzaga Nilton da Silva Maia Antônio Guimarães Campos Maria de Lourdes Couto Nogueira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060710</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>145</b>
MODELO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DE EMPRESAS COM SUPORTE NAS TEORIAS UPPSALA E CAPITAL SOCIAL	
Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Alexandre Oliveira Lima Antônia Márcia Rodrigues Sousa Flávia Lorene Sampaio Barbosa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060711</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>168</b>
CAPITAL SOCIAL E ENSINO SUPERIOR NA PERSPECTIVA DA INTERNACIONALIZAÇÃO	
Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Alexandre Oliveira Lima Antônia Márcia Rodrigues Sousa Flávia Lorene Sampaio Barbosa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060712</b>	

<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>190</b>
TRANSPARÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DO ESTADO DA PARAÍBA	
Marinely Costa de Lima	
Maria Manuela Costa de Lima	
Iran Jefferson Ribeiro de Lima	
Vera Lúcia Cruz	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060713</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>207</b>
ACCOUNTABILITY COMO FERRAMENTA DE CONTROLE E TRANSPARÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	
Daniela Dourado Santos	
Marcilene de Assunção	
Marlene Valério dos Santos Arenas	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060714</b>	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>223</b>
CARTA DE SERVIÇOS AO USUÁRIO: UM ESTUDO DE CASO NUMA GRANDE UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA	
Joyce Vasconcelos Coutinho dos Reis	
Diego Fillipe de Souza	
Jorge da Silva Correia Neto	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060715</b>	
<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>236</b>
ADMINISTRAÇÃO TRANSNACIONAL, GOVERNANÇA GLOBAL E POLÍTICA MUNDIAL: AS VICISSITUDES DO MUNDO EM TRANSE	
Carlos Antonio Mendes de Carvalho Buenos Ayres	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060716</b>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>248</b>
AS PERSPECTIVAS ACADÊMICAS DA TRAJETÓRIA DAS POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL	
Raquel Andrade e Silva	
Elaine Aparecida Teixeira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060717</b>	
<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>261</b>
ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS: REFLEXÕES SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO AO MANEJO SUSTENTADO E AO CULTIVO DO BAMBU	
Fábio Moita Louredo	
Ricardo de Souza Martins da Costa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060718</b>	

<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>273</b>
REDUZIR, REUTILIZAR E RECICLAR - SUSTENTABILIDADE DE UM CENTRO DE TRIAGEM DE MATERIAIS RECICLÁVEIS: ESTUDO DE CASO	
Ricardo Zerinto Martins	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060719</b>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>284</b>
CUSTO DA PROMOÇÃO VERSUS O RETORNO DA PROMOÇÃO: O CASO DA GODAM ALIMENTOS	
Elvis Magno da Silva	
Dayana Christina dos Reis	
Sibila Fernanda Martins Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060720</b>	
<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>293</b>
PERFIL E-CONSUMIDOR DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA IES BRASILEIRA	
Igor Ferreira de Fúcio	
Reginaldo Adriano de Souza	
Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura	
José Carlos de Souza	
Lilian Beatriz Ferreira Longo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060721</b>	
<b>CAPÍTULO 22</b> .....	<b>308</b>
MITO X REALIDADE: O TAG ALONG COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO DO ACIONISTA MINORITÁRIO DAS SOCIEDADE ANÔNIMAS BRASILEIRAS	
Éder de Souza Beirão	
João Paulo Cavalcante Lima	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060722</b>	
<b>CAPÍTULO 23</b> .....	<b>324</b>
ANÁLISE DA CARTEIRA EFICIENTE ENTRE O MERCADO IMOBILIÁRIO E OS TÍTULOS PÚBLICOS FEDERAIS	
Pedro Oliveira Otoch	
Marcelo Augusto Farias de Castro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060723</b>	
<b>CAPÍTULO 24</b> .....	<b>336</b>
ORGANIZATIONAL LEARNING AS A DRIVER OF A SOCIAL BUSINESS MODEL: A CASE STUDY	
Michelle Dauer	
Michele de Souza	
Luiz Reni Trento	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060724</b>	
<b>CAPÍTULO 25</b> .....	<b>348</b>
A IMPORTÂNCIA DO LIDER COACHING NA GESTÃO PÚBLICA: UM ESTUDO COM A EQUIPE DO NÚCLEO DE PESQUISA - OBSERVATÓRIO DO TURISMO DO ESTADO DE GOIÁS	
Giovanna Adriana Tavares Gomes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060725</b>	

<b>CAPÍTULO 26</b> .....	<b>354</b>
A INFLUÊNCIA DO CONHECIMENTO CULTURAL NOS NEGÓCIOS INTERNACIONAIS	
<a href="#">Carolina Pellissari Ribeiro</a> <a href="#">Ana Leticia Rupel</a> <a href="#">Jessica Cristine Metnek</a> <a href="#">Patricia Kroetz Maggioni</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060726</b>	
<b>CAPÍTULO 27</b> .....	<b>364</b>
PERCEPÇÕES SOBRE O (DES)ALINHAMENTO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, ACCOUNTABILITY E GERENCIAMENTO DE RESULTADOS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	
<a href="#">Leonardo da Silva Trindade Matos</a> <a href="#">Rosiane Maria Lima Gonçalves</a> <a href="#">Antônio Carlos Brunozi Júnior</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060727</b>	
<b>CAPÍTULO 28</b> .....	<b>377</b>
INSTITUCIONALIZAÇÃO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA EM MATO GROSSO DO SUL	
<a href="#">André Luiz Alvarenga de Souza</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060728</b>	
<b>CAPÍTULO 29</b> .....	<b>393</b>
REDUÇÃO DE FALHAS EM SISTEMAS DE AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS COM O USO DAS TÉCNICAS FTA, FMECA E ANÁLISE CRÍTICA DE ESPECIALISTAS	
<a href="#">Roquemar de Lima Baldam</a> <a href="#">Patrick Soares Silva</a> <a href="#">Lourenço Costa</a> <a href="#">Thalmo de Paiva Coelho Junior</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.20419060729</b>	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>404</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>405</b>

## EQUIDADE SALARIAL FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES A PARTIR DE UM LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO

**Eline dos Anjos**

ICESP, Brasília

**Washington Ângelo**

ICESP, Brasília

Equidade; Mulher.

### FEMALE SALARY EQUITY IN THE LABOR MARKET: REFLECTIONS FROM A BIBLIOGRAPHICAL SURVEY

**RESUMO:** O papel da mulher no mercado de trabalho aparece como um tema cada vez mais destacado e mensurado nas organizações nos dias atuais, quesitos como ascensão profissional e equidade aparecem no topo dos debates das políticas para a mulher. Este trabalho tem como objetivo nortear novos administradores nas questões relacionadas à equidade salarial através de um levantamento bibliométrico de pesquisas sobre o tema. Para tal, o método adotado é qualitativo e a abordagem é consoante a uma pesquisa exploratória com utilização de levantamento bibliográfico, a coleta de dados será feita pelo método bibliométrico de acordo com as pesquisas selecionadas. Nos resultados das análises dos trabalhos coletados, no período proposto, foi observada a periodicidade de produção de trabalhos relacionados ao tema durante cinco anos e áreas do conhecimento que abordam a temática. Observaram-se, também, os parâmetros de aspectos que envolvem a questão da equidade salarial, onde é possível destacar a formação curricular, gênero e políticas da mulher.

Palavras-Chave: Mercado de trabalho;

**ABSTRACT:** The role of women in the labor market appears as an increasingly prominent and measured issue in today's organizations, issues such as professional advancement and equity appear at the top of policy debates for women. This paper aims to guide new managers in the issues related to pay equity through a bibliometric survey of research on the subject. For this, the adopted method is qualitative and the approach is consonant to an exploratory research with the use of a bibliographical survey, the data collection will be done by the bibliometric method according to the selected researches. In the results of the analyzes of the collected works, in the proposed period, the periodicity of production of works related to the theme during five years and areas of knowledge that approach the theme was observed. It was also observed the parameters of aspects that involve the issue of wage equity, where it is possible to highlight curricular training, gender and women's policies.

**KEYWORDS:** Labor market; Equity; Woman.

## 1 | INTRODUÇÃO

A trajetória de subjugação compulsória sofrida pela mulher na sociedade brasileira é bastante conhecida e há muito tempo debatida. Sendo o Brasil um país historicamente baseado em uma cultura colonial patriarcal onde o papel da mulher era quase sempre limitado aos afazeres do lar e à criação dos filhos não é difícil compreender tal realidade. Centenas de anos foram necessários para que a figura feminina começasse a ter alguma expressão social. Na verdade, o processo de conquista feminina nos espaços predominantemente masculinos brasileiros ainda está em processo de transformação lento, porém irreversível.

Dessa forma, diversos fatos históricos marcaram a trajetória da conquista de espaço e processo de transformação da participação feminina na sociedade, como a Semana da Arte Moderna. Segundo Meireles (2012), a Semana da Arte Moderna, que aconteceu no ano de 1922, em São Paulo, serviu como fator motivador na ascensão feminina na sociedade brasileira, mulheres que antes se viam limitadas aos afazeres do lar expuseram sua produção artística com ousadia desafiando toda uma sociedade e hoje são referência na arte como Anita Malfatti e Tarsila do Amaral, as quais têm seus nomes gravados na história da arte.

Outro fator histórico gerador de transformação social de impacto na participação feminina como conhecemos hoje, foi o período compreendido da Segunda Guerra Mundial até a década de 80, onde grandes conquistas foram possíveis por meio do movimento feminista. Esse movimento buscava uma política de igualdade, de defesa e de ampliação da participação da mulher na sociedade. As mudanças geradas pelo desenvolvimento capitalista acabaram por contribuir na crescente busca das mulheres pelos seus espaços, desencadeando mudanças no campo histórico, econômico, social e político que proporcionaram oportunidades de ascensão da mulher por meio do estudo, do voto e do trabalho, dentre outros fatores.

Em algum momento nesta evolução contínua da sociedade, as mulheres entram nas organizações e passam a ocupar espaços cada vez maiores em detrimento de seu papel como mãe ou esposa, para construir socialmente uma realidade própria no ambiente de trabalho. Nessa nova realidade a mão de obra feminina integra organizações que são movidas a conhecimento ou empresas que atuam nos setores de serviço, participando das mudanças nos modelos contemporâneos de gestão.

Nesses novos cenários de negócios, o trabalho feminino mostra-se capaz de lidar com a multifuncionalidade e ser capaz de gerir mais facilmente a diversidade do capital humano. Apesar de o ambiente organizacional necessitar de uma força de trabalho diferenciada que a mulher preenche com eficiência pelas suas características naturais, os velhos paradigmas ainda persistem como salários mais baixos e cargos de confiança quase sempre destinados aos colaboradores masculinos.

Diante do exposto, a força de trabalho feminina e sua participação efetiva no universo das organizações ainda requerem estudos, visto que este panorama se

encontra em construção. Tendo em vista a inserção feminina na história do trabalho brasileiro e políticas implantadas no contexto organizacional, o presente estudo busca entendimento acerca da seguinte questão de pesquisa: O que dizem os estudos publicados sobre equidade salarial no mercado organizacional nos últimos cinco anos?

Tal estudo também se mostra relevante para o meio acadêmico uma vez que, pelo levantamento de dados do universo organizacional feminino, levantam-se questões que tratam da construção social da mulher, como a dupla jornada do trabalho feminino, a equidade de gênero e a ascensão da mulher no mercado de trabalho, dentre outros. A presente pesquisa tem como objetivo geral fazer um levantamento bibliográfico de pesquisas publicadas nos últimos cinco anos, que abordem o tema sobre equidade salarial da mulher no mercado organizacional.

Para atender o objetivo geral foram determinados os seguintes objetivos específicos: a) analisar os dados divulgados pelas pesquisas publicadas sobre equidade salarial da mulher nas organizações nos últimos 5 anos. b) identificar padrões relevantes sobre a equidade salarial de gênero nas pesquisas selecionadas. c) verificar a interferência na ascensão profissional decorrente do gênero de acordo com os resultados dos trabalhos relacionados.

## 2 | REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Evolução feminina no mercado de trabalho

No contexto histórico da evolução da mulher, a primeira Guerra Mundial em 1914, tem seu papel decisivo no que tange às conquistas pelo espaço feminino na sociedade. Devido à mobilização masculina para as frentes de batalha, o papel antes desempenhado pelos homens na vida cotidiana passou a ser ocupado pelas mulheres. Essas foram solicitadas como mão de obra pelo mercado de trabalho para amenizar o déficit com a saída dos homens convocados pela guerra. Segundo Probst (2007), com as duas grandes Guerras Mundiais o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho ganhou força, onde tiveram que assumir as funções predominantemente masculinas.

Em diversos países o papel feminino era substancial e necessário, atuando como operárias nas indústrias. Na sociedade da época, até então, o homem comandava todos os aspectos relacionados à sociedade, como à família e a política e era o responsável em prover o sustento da esposa e filhos (PRIORE, 2011). "Historicamente, foi reservado ao homem a função de prover a família e gerar vida pública e a mulher reservou-se o espaço doméstico" (ALVES e GUIMARAES, 2009, p.40).

No convívio social também ocorreram transformações: liderança nos negócios de família e a ocupação de espaços antes destinados apenas aos homens. Nos campos de batalha durante a primeira Guerra, a mulher teve sua participação na parte de apoio atuando como enfermeiras, motoristas de ambulância e cozinheiras. Em setembro de

1939, com o início da Segunda Guerra Mundial, o papel da mulher ganha destaque, desta vez em tons mais incisivos passando de simples coadjuvantes a militares de fato, com exceção à frente de batalha (MELLO, 2017).

As conquistas alcançadas no período das Guerras foram marcantes no contexto histórico da ascensão da mulher e foi com o movimento feminista da década de 60 que buscou-se fortalecer as políticas que tentavam assegurar a mulher equidade de direitos perante os homens (PROBST, 2007). Três grandes ondas do movimento feminista foram notadas e descritas por diversos autores: a primeira grande onda por volta do século XIX teve início em manifestações dos Estados Unidos e Reino Unido. Buscava o direito ao voto feminino e levantavam questões da vida da mulher na sociedade e a sua busca pelo poder político. A segunda onda, nas décadas de 60 e 70, propunha o desenvolvimento de uma legislação que assegurassem direitos específicos, como o direito ao prazer, valorização da mulher, leis mais duras contra violência sexual e políticas de direito ao corpo. A terceira onda feminista surgiu nos anos 90 e permanece até os dias atuais, englobando todos os temas anteriores e levantando novos assuntos às demandas contemporâneas (MATOS, 2010).

## 2.2 Participações feminina no mercado de trabalho

Os primeiros dados oficiais realizados demonstram que em 1872, as mulheres representavam 45,5% da força de trabalho brasileiro, empregadas predominantemente nas atividades agropecuárias (35%), nos serviços domésticos em lares alheios (33%) ou serviços de costura por conta própria (20%). Convém ressaltar que a noção de trabalho da época era bastante restrita em relação ao conceito contemporâneo, onde aquele excluía qualquer forma de trabalho domiciliar que fazia parte da maioria da produção do trabalho feminino e se desenvolvia dentro dos limites domésticos. (IPEA, 2014, p.592). Consoante a Andrade (2016), dados dos Censos Demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram que em 1950 13,6% das mulheres brasileiras eram economicamente ativas e que a partir desta década a participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) cresceu significativamente e de forma constante.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), também demonstra que entre 1976 e 2002 as taxas de atividade masculina variaram entre 73% e 76%, enquanto comparativamente, as taxas femininas saltaram de 29% para 50% (ANDRADE, 2016). No ano de 1980, foi implantada pelo IBGE, a Pesquisa Mensal de Emprego – PME. O estudo desde então, produz indicadores para o monitoramento do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, visando uma captação adequada das características do trabalhador e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro. 2012 originaram-se do PME, o estudo denominado “Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas”.

Em 2009, o número de mulheres no grupo etário entre 25 e 49 anos de idade que desejava se integrar ao mercado de trabalho correspondia a 54,2%, indicando, portanto,

um crescimento no percentual de mulheres adultas querendo trabalhar. Entretanto conforme o estudo, os dados coletados indicavam que a remuneração feminina continuava inferior ao ganho salarial da população adulta masculina. O rendimento de trabalho das mulheres era estimado em R\$ 1.097,93, inferior ao dos homens que era de R\$ 1.518,31. Ainda se constatou que em diferentes grupos de atividade econômica a escolaridade superior não homogeneiza os rendimentos recebidos entre os gêneros, mas acentua-os.

Dados do SEADE entre 2015 e 2016 demonstram que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho se manteve estável entre 55,4% e 55,3%. Conforme o estudo, essa taxa demonstra poucas alterações nos últimos anos após crescimentos comparados nas décadas de 90. Dados da pesquisa descrevem que a taxa de desemprego feminina cresceu mais do que a dos homens nos três últimos anos consecutivos de 14,3% em 2015, para 18,3% em 2016. O estudo revela ainda que o rendimento real por hora entre as mulheres diminuiu 84,1 % do rendimento recebido pelos homens.

### 2.3 Conquistas, conflitos e escolhas

O Instituto Ethos (2017), esclarece que a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, permanece como um entrave social, devendo urgentemente ser extirpado do universo organizacional. De acordo com este órgão, fica evidenciado que no mercado de trabalho as mulheres têm escassez de oportunidades para ingressar nas organizações em comparação ao sexo masculino. A ascensão da mulher dentro das organizações é um tema importante que deve ser amplamente discutido, uma vez que ainda existe uma desigualdade nas oportunidades oferecidas à mulher no mercado de trabalho.

Em um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas sobre melhores empresas na promoção da diversidade de gênero na liderança, diz que 20% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres entre as participantes. Entre as 31 empresas destacadas, apenas sete têm uma mulher no cargo de presidente (MANO & SCHERER, 2017). Outro dado citado por Loureiro e Ikeda (2013, p.96), é que “[...] em uma empresa brasileira típica, as mulheres ocupam apenas 17% dos cargos de diretoria executiva. Também recebem menos do que seus colegas homens.” Neste sentido, outro fator relevante ao tema é o nível de instrução do universo feminino no mercado de trabalho atual.

Loureiro e Ikeda (2013, p.96) enfatizam que “São números difíceis de entender se levarmos em conta que as mulheres respondem por 63% dos diplomas universitários brasileiros”. Entretanto, essa herança cultural pode ser entendida quando se recorda que “No Brasil colônia, o acesso ao ensino era basicamente restrito a classe dominante, branca e masculina, sendo vedado às mulheres [...]” (SCHUMAHER & CEVA, 2015, p.38). Se no Brasil colônia a forma de dominação masculina se dava pela restrição feminina à educação, compreende-se que a dominação masculina contemporânea

migrou para ações que direcionam a mulher para cargos mais baixos nas empresas. Segundo dados, até 2013 foi de 55% o percentual médio de ingresso de alunas do total, em cursos de graduação presenciais.

Segundo Fiorin, Oliveira & Dias (2014), um grande número de mulheres enfrenta dificuldades sobre o melhor momento para ser mãe, levando em conta as dificuldades para o futuro crescimento profissional. Segundo Maluf (2009, p. 125), as mulheres “[...] não comprovam adiar a maternidade para buscar uma realização profissional, mas elas integram planejamento para ter filhos, o que também pode ser visto como um tipo de adiamento”.

Atualmente, as organizações buscam processos que amenizem os supostos conflitos entre a vida particular e a profissional, flexibilizando as demandas pessoais e no trabalho (MANO & SCHERER, 2017).

### 3 | METODOLOGIA

O presente artigo tem caráter exploratório, utiliza o levantamento bibliográfico, fazendo uma análise quantitativa e uma verificação no aspecto social e profissional em relação à mulher e o mercado de trabalho. O trabalho de pesquisa é realizado por meio de material já publicado, como artigos, livros e conteúdo obtido na internet. Define-se as pesquisas exploratórias como aquelas que “[...] têm como caráter principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, objetivando a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis [...]” (GIL, 1999 p.43).

Nessa pesquisa foi aplicado o método bibliométrico, quanto à coleta de análise de dados, o qual permite o acesso às pesquisas publicadas sobre o tema, contribuindo para uma análise mais fundamentada em dados. A bibliometria proporciona a elaboração de indicadores de acordo com o propósito que o pesquisador pretende alcançar. (GUEDES & BORSCHIVER, 2005). As pesquisas escolhidas foram selecionadas no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), no portal da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), entre outros portais de periódicos nacionais em um período de 5 anos compreendido entre os anos de 2013 a 2017. Para realização da análise bibliométrica foram utilizadas pesquisas científicas relacionadas ao tema equidade salariais e ascensão da mulher. Foram realizadas buscas através das palavras chaves: mulher; equidade salarial; ascensão feminina; mercado de trabalho. Dessa maneira, o universo de pesquisa foi composto por monografias, teses, dissertações, os quais serviram como indicadores para o estudo proposto. No primeiro levantamento foram identificados 54 artigos, publicados no período entre 2013 a 2017, todos relacionados ao tema proposto. Dentre os artigos relacionados temos uma incidência maior de publicações no ano de 2013. São 18 publicações que representam 33,3% do total de trabalhos coletados; no ano de 2014, representando 18,5% do total, temos 10 artigos; nos anos de 2015 e 2016, 8 publicações representando 14,8% em cada ano

e no período de 2017, temos 10 publicações, totalizando 18,5% do total de trabalhos, conforme descrito no quadro abaixo:

<b>ANO DA PUBLICAÇÃO</b>	<b>NÚMERO DE ARTIGOS</b>	<b>%</b>
2013	18	33,3%
2014	10	18,5%
2015	8	14,8%
2016	8	14,8%
2017	10	18,5%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Quadro 1 – Artigos por períodos e porcentagem

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Fazendo uma análise dos dados obtidos tendo em vista os objetivos específicos desse trabalho, foi elaborada a seguinte classificação dos temas, apresentados no Quadro 2:

<b>TEMAS</b>	<b>QUANTIDADES DE TRABALHOS</b>
Equidade	15
Equidade e ascensão	5
Gênero e equidade	3
Ascensão	17
Desigualdade e gênero	4
Liderança feminina	5
Direitos da mulher	3
Discriminação	2

Quadro 2- Artigos por período e porcentagem

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Descrito em 15 trabalhos de um total de 54, verificou-se a incidência de 28% das pesquisas sobre equidade. Cinco de todas as pesquisas tratam de ascensão e equidade, o que corresponde a 9%. Três pesquisas analisadas, ou seja, 6% versam sobre a equidade e gênero. Do total de trabalhos pesquisados 31% abordam ascensão feminina e correspondem a 17 pesquisas. Também podem ser verificados temas como desigualdade e gênero com 7% do total, liderança com 9%; direitos da mulher 6% e com 4% o tema discriminação. Outros temas também são apontados tais como: desigualdade de gênero, liderança, direitos da mulher e discriminação. Todos eles estão destacados no gráfico 1 apresentado a seguir.

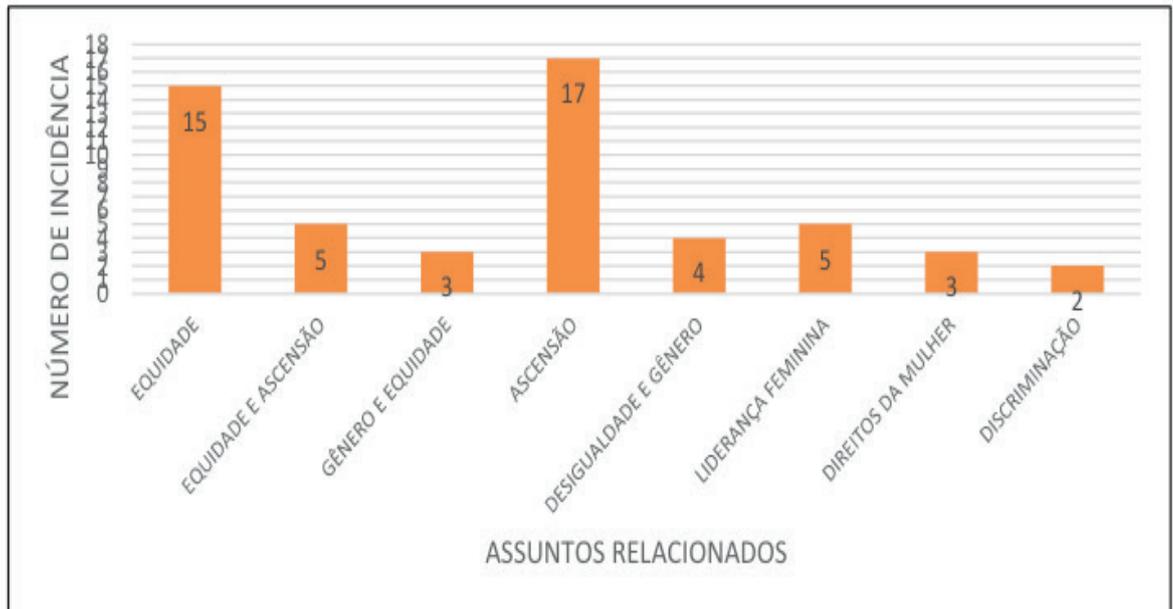


Gráfico 1- Tipo e número de incidência

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Descrito em 15 trabalhos, de um total de 54, temos a incidência sobre o assunto de equidade, representando 28% das pesquisas; Correspondendo a 9%, temos a incidência mútua em 5 trabalhos sobre os temas ascensão e equidade; totalizando 3 pesquisas ou 6% do total, sobre gênero e equidade; ascensão feminina é descrita em 17 pesquisas e representa 31%; desigualdade e gênero 7% do total; liderança 9%; direitos da mulher 6% e com 4% o tema discriminação. Do total de trabalhos analisados por 54 publicações, foi feito um recorte de 15 pesquisas que tratam diretamente das questões femininas citadas neste trabalho. Entre os trabalhos selecionados temos 13 artigos e 2 dissertações de mestrado, nos diversos campos do saber conforme o gráfico 2 apresentado abaixo:

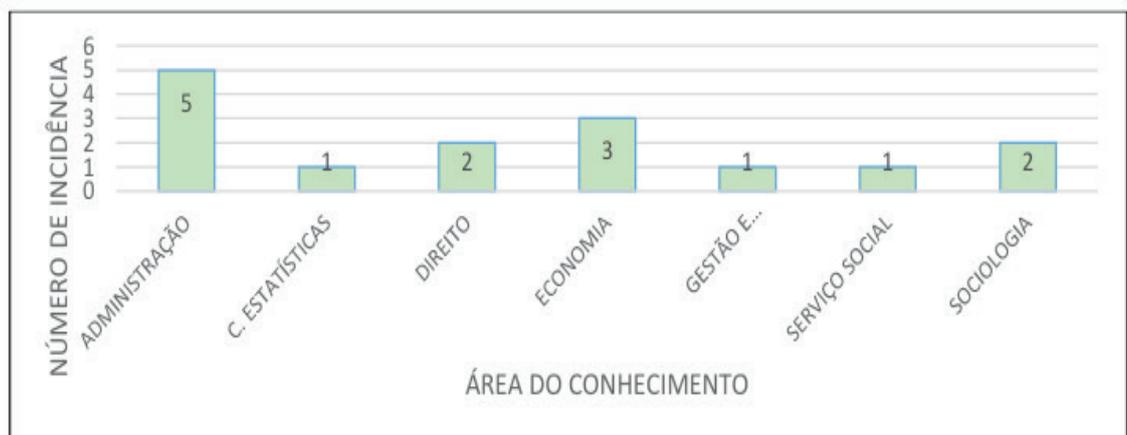


Gráfico 2 – Áreas de conhecimento e número de incidência

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

O quadro a seguir, possibilita perceber a variedade de áreas alcançadas pelo tema proposto.

ÁREAS DE CONHECIMENTO	QUANTIDADE DE TRABALHOS	%
Administração	5	33%
C. estatísticas	1	7%
Direito	2	13%
Economia	3	20%
Gestão e tecnologia	1	7%
Serviço social	1	7%
Sociologia	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Quadro 3 – Incidência das áreas de conhecimento

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Dos trabalhos selecionados, 33% foram elaborados por autores da área de Administração seguida pela área de Economia com 20%; Direito e Sociologia aparecem com 13% cada e as áreas de Ciência Estatística, Gestão e Tecnologia e Serviço Social, cada qual com 7%. Estes trabalhos abordam a temática sobre a existência ou não de equidade salarial de gênero nas organizações, Fazendo um parâmetro nos resultados das pesquisas analisadas foram estabelecidos três aspectos que se destacam em alguns trabalhos, são eles: a) A formação curricular e acadêmica feminina, por apresentar um importante aspecto na capacitação da mulher, para assim, almejar postos de trabalho e equiparação salarial frente aos homens. b) A interferência na ascensão profissional decorrente do gênero, muitas das vezes, ainda relacionada com uma cultura patriarcal e em decorrência de todas as singularidades que somente o sexo feminino tende a lidar, como as questões relacionadas à gravidez, cuidado com o lar e o zelo pela família. c) O aumento de políticas da mulher, visando à inserção de maneira proporcional com os homens, buscando a isonomia e reduzindo as desigualdades. Cada um desses aspectos, destacados, serão discutidos e analisados com precisão de acordo com os autores que fundamentam as ideias principais de cada um, conforme se segue.

#### **a. Capacitação curricular feminina**

Todos os trabalhos que descrevem a crescente participação da mulher nos mercados de trabalho enfatizam que uma qualificação curricular, se faz necessária à medida que, para alcançar espaços ocupados culturalmente por homens é fundamental uma capacitação e competência, de maneira que possam estar aptas a terem as mesmas oportunidades que os homens em qualquer posto de trabalho dentro de uma organização. Após a desconstrução cultural, as mulheres investiram de forma ativa em sua formação educacional, conseguindo um papel atuante no mercado de trabalho e

competindo de forma igualitária com os homens com capacitação (GALVÃO, 2015).

Galvão (2015), citando a pesquisa de Machado (2005), revela que 36,2% das mulheres trabalham em ocupação diferentes do campo de formação superior e ainda que existe incompatibilidade entre este tipo de formação é maior entre as mulheres mesmo aquelas graduadas em cursos tradicionalmente masculinos. Foi ainda observado que em um universo de 199 mulheres, 83,6% conseguiram concluir a pós-graduação, (ROCHA, 2013; IBGE, 2012). Também segundo o IBGE (2012), a mulher possui 11 anos ou mais de estudo em relação a população masculina brasileira. Por sua vez, Lapa (2016) esclarece que de acordo com as considerações de Freyssenet (1989), existe no processo de capacitação curricular brasileiro uma polarização do mercado de trabalho.

Além disso, segundo os autores supracitados, em um polo existem empregos que exigem uma qualificação profissional contínua e que geralmente são ocupados por homens. Em um outro polo, ao contrário, os trabalhos precários— de tempo parcial, informais, temporários, sem proteção social - que exigem a adequação compulsória do trabalhador, predominantemente ocupado por mulheres. Ainda segundo os dois autores, nota-se que especificamente no universo curricular feminino – qualificação/ desqualificação - no Brasil, existe ainda, outra polarização caracterizada, de um lado formada por um grande contingente de mulheres que ocupam posições menos favoráveis e precárias no mercado de trabalho e ainda uma expansão da ocupação feminina em profissões que exigem uma melhor capacitação profissional como Medicina, Arquitetura, Direito e Engenharia.

Oliveira (2013) afirma com base nos dados do DIEESE (2011), que a conclusão do ensino superior é diretamente proporcional a inserção em postos mais qualificados e mais bem remunerados no mercado de trabalho, embora isso não garanta a isonomia na remuneração salarial quanto ao gênero. De fato, uma formação curricular, segundo os apontamentos de Oliveira (2013), representa no ponto de vista organizacional, a possibilidade de uma inserção feminina em postos de trabalho com melhores remunerações e em postos de trabalho de nível estratégico, no entanto ainda são observados sinais de desigualdade de gênero como fator que influencia nessas remunerações, que veremos a seguir.

#### **b. Interferência na ascensão profissional quanto ao do gênero**

Na análise dos trabalhos, foi possível avaliar que a questão da equidade nas organizações ainda espelha reflexos de desigualdade, mesmo estando às mulheres em pé de igualdade nos quesitos competência, formação curricular e desempenho. As remunerações ainda têm predominância, no sentido de valor, para o sexo masculino, talvez por questões sociais e culturais que foram perpetuadas ao longo da história e que para reverter este quadro no país, ainda será necessário certo tempo. Neves (2014), por meio dos estudos de Bruschini(2014), revela que a manutenção do modelo patriarcal de família – onde as mulheres têm obrigações com os fazeres domésticos e

com educação dos filhos – torna-se um fator impeditivo para uma melhor colocação da mulher no mercado de trabalho. Assim, devido às obrigações serem conciliadas com suas atividades profissionais, elas são preteridas no mercado de trabalho pelo sexo masculino, ocasionando uma desvantagem.

Mesmo possuindo qualificação profissional e formação acadêmica para assumir postos estratégicos, as mulheres possuem menos oportunidades, devido ao mercado conservar o tradicional viés de gênero, onde liderar, chefiar e comandar são delegações culturais dos homens (SILVA, CARVALHO & SILVA, 2017). Em contrapartida, algumas perspectivas se mostram favoráveis à ascensão progressiva das mulheres, ainda que percebido uma caminhada lenta. Dessa maneira Alves & Cavenaghi (2013) descreve que a ascensão das mulheres ocorre de maneira progressiva e gradual, entretanto satisfatória, ao posicionando de forma a romper o teto de vidro e alcançar o empoderamento no século XXI e que o país vem sofrendo mudanças na desconstrução do patriarcado e na redução das desigualdades de gênero. Nesse sentido, destacados os aspectos da formação curricular e de quesitos que podem interferir na ascensão profissional é crescente a implementação de ações afirmativas de políticas para as mulheres, como descrito a seguir.

### **c. Políticas da mulher**

As políticas de direitos para a mulher são amplamente debatidas, tendo em vista a tentativa de tornar igualitárias as oportunidades para as mulheres no ambiente organizacional. Kloss (2013) alinhado, aos conceitos de Peduzzi (2009), nota que é dever do Estado prover igualdade de oportunidades mediante políticas públicas e leis que satisfaçam necessidades específicas de grupos menos favorecidos, devido ao preconceito ou do processo cultural e histórico. Nessa situação, governos e sociedades devem trabalhar em políticas que favoreçam o papel feminino no mercado de trabalho, desse modo alcançando a igualdade entre homens e mulheres. Diminuindo barreiras de desigualdades existentes no mercado de trabalho feminino, principalmente na questão de igualdade salarial (SILVA, 2015). Mantendo o aspecto relacionado ao tema Teixeira (2008 apud LAPA, 2016) reitera que políticas de ação afirmativa devem ser avaliadas como uma tentativa de diminuir a segregação profissional e as políticas de equidade salarial entendida como, uma tentativa de redução das diferenças de renda ocasionadas pela segregação. Assegurada uma adequada inserção feminina no mercado de trabalho, a preocupação do formulador de políticas públicas ou do legislador será no combate à discriminação decorrente da contratação, desigualdades salariais, formação profissional, condições de trabalho, no progresso na função e inserção em postos de trabalho mais qualificados (VOGEL, 2017). Kloss (2013), ainda cita o artigo realizado pela revista VEJA (2008) o qual denuncia uma outra maneira discriminatória feminina no mercado de trabalho, que ocorre na remuneração, onde é verificado que a mulher recebe menos pelo mesmo serviço realizado em relação ao homem. Foi também constatado que, ao menos que sejam aceleradas as políticas

de gênero, para que as mulheres recebam o mesmo salário que os homens, serão necessários 87 anos.

#### 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da existência de leis reguladoras brasileiras que garantam a igualdade de gênero nos postos de trabalho, a trajetória profissional da mulher contemporânea ainda é marcada pela insegurança e pelas barreiras que uma sociedade predominantemente machista e patriarcal, impõe. Esta sociedade moldada pela cultura patriarcal, tem buscado diluir o preconceito contra as mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, mesmo com a expansão da ocupação feminina nesses espaços, pode-se perceber uma expressiva valorização masculina que ainda detém os melhores cargos e salários. O objetivo desse trabalho foi apresentar um levantamento bibliográfico de pesquisas publicadas sobre a equidade salarial da mulher no mercado organizacional nos últimos cinco anos. O levantamento bibliográfico dessa forma apresenta-se como um instrumento valioso para a mensuração desse tipo de problema social.

A análise bibliométrica desenvolvida permitiu a averiguação das pesquisas que pertenciam ao mesmo universo conceitual ao qual este artigo se propôs investigar, colhidos de amostras entre os anos de 2013 a 2017. Também foi possível fazer um recorte dos temas mais recorrentes, descrever os anos de publicação, além das áreas de conhecimento das pesquisas realizadas.

Dessa forma, foi possível produzir parâmetros quantitativos para o correto entendimento do assunto.

Foi verificado por meio desse estudo, padrões relevantes sobre a equidade salarial de gênero de acordo com as pesquisas selecionadas. Foi verificado que as pesquisas tratavam de temas recorrentes entre si, como: maior abrangência no contexto sobre a participação da mulher no mercado de trabalho organizacional, pontos importantes quanto ao histórico de conquistas femininas, trajetória de evolução e ascensão em postos de trabalho, ações positivas para alcançar equidade, a interferência na ascensão profissional decorrente do gênero e capacitação curricular para o desenvolvimento da competência necessária para almejar cargos de liderança.

Foi possível constatar por meio da análise dos dados coletados que o maior número de trabalhos publicados sobre o universo feminino no mercado de trabalho foi no ano de 2013, decrescendo de 2014 até 2016, voltando a crescer em 2017. Também foi verificado que o tema mais desenvolvido foi sobre ascensão no mercado de trabalho e o que apresentou o menor número de publicações, versava sobre discriminação da mulher. Também foi verificado que entre as áreas do conhecimento que mais se ocuparam do tema citado, destacaram-se a administração, seguida pela área de economia e por último as áreas de serviço social, gestão e tecnologia e ciências estatísticas

A partir dos dados coletados por meio da análise bibliométrica, foi possível revelar

aspectos interligados ao contexto da participação feminina, da equidade salarial e políticas apresentadas para impulsionar a inserção no ambiente organizacional, que mesmo após décadas, ainda necessita de instrumentos para equiparar a proporção de gênero dentro do cenário das organizações. Diante do exposto, fica a reflexão no que se refere à equidade salarial e sua evolução.

Percebe-se a necessidade de novos estudos e debates. Sugere-se que para futuras pesquisas de caráter bibliométrico possam ser desenvolvidos trabalhos sobre: a) os direitos da mulher no mercado de trabalho; b) gênero e equidade no ambiente de trabalho; e c) discriminação nas organizações. Sugere-se também que áreas como gestão e tecnologia, serviço social e ciências estatísticas possam contribuir para pulverizar os preconceitos e dilemas que envolvem a participação feminina no mercado de trabalho, por meio de pesquisas e estudos científicos. Fica evidente que os paradigmas culturais polarizados e machistas ainda são a realidade de algumas organizações brasileiras.

As políticas para a mulher buscam amenizar estas barreiras, promovendo equidade e equilíbrio entre gêneros, procurando agilizar e promover uma nova cultura social, mais diversa e com igualdade. Por fim, a elaboração desse trabalho denota a relevância do assunto no universo das organizações contemporâneas, onde debates sobre diferenças surgem rotineiramente, nesse contexto das diversidades, o estudo sobre o universo feminino traz relevância e denota a importância sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, servindo como base para nortear novos estudos sobre o assunto. Agradecimentos: auxílio nessa caminhada.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese de Doutorado em Sociologia. USP. São Paulo, 2007.

ALVES, B. F.; GUIMARAES, M. O. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**: direitos, desigualdades e perspectiva. Revista Augustus, Rio de Janeiro, vol. 14, 2009.

ANDRADE, T. **Mulheres no Mercado de Trabalho**: Onde Nasce a Desigualdade? Estudo Técnico. Consultoria Legislativa da Área V. 2016.

BRASIL. **Mulheres são maioria no ingresso e na conclusão de cursos superiores**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>>. Acesso em: 24 de novembro de 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

FIORIN, P. C.; OLIVEIRA, C. T. D.; DIAS, A. C. G. **Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade**. Revista Brasileira de Orientação Profissional. 2014

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUEDES, V.; BORSCHIVER, S. **Bibliometria**: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. Encontro Nacional de Ciência da Informação, v. 6, p. 1-18, 2005.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA M. A. de A. **As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas**: um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade no Brasil. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2012.

IBGE. **Mulher no Mercado de Trabalho**: Perguntas e Respostas. Pesquisa Mensal de Emprego – PME. 2012.

INSTITUTO ETHOS. **Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia** - Pesquisa 2017. São Paulo: Instituto Ethos, 2017. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em novembro de 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. e. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LOUREIRO, M.; IKEDA, P. **Por que elas são tão poucas?** Revista Exame, São Paulo, ed. 1042, maio 2013.

MALUF, V. M. D. **Mulher, trabalho e maternidade**: uma visão contemporânea. Tese de Doutorado em Psicologia Clínica. PUC. São Paulo, 2009.

MANO, C.; SCHERER, A. **As empresas que mais promovem mulheres no Brasil**. Revista Exame, São Paulo, ed. 1148, outubro 2017.

MATOS, M. **Movimento e Teoria Feminista**: É Possível Reconstruir A Teoria Feminista A Partir Do Sul Global? Revista Sociológica Política, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92. 2010.

MEIRELES, O. **Revolucionárias modernistas**. Disponível em: <[http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/revista/2012/02/19/interna\\_revista\\_correio,290116/revolucionarias-modernistas.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/revista/2012/02/19/interna_revista_correio,290116/revolucionarias-modernistas.shtml)>. Acesso em: 19 setembro de 2017.

MELLO, A. C. R. C. D. **As mulheres na Guerra**. Disponível em< <http://pre.univesp.br/as-mulheres-na-guerra#.WWfZWYjvIU>>. Acesso em outubro de 2017.

PRIORE, M. D. **Histórias íntimas** – Sexualidade e Erotismo na História do Brasil. 2.ed. São Paulo: Planeta do Brasil, 2014.

PROBST, E. R. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2007 Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007.

ROSSETTO, C. B. DE S.; GONÇALVES, F. DE O. **Equidade na Educação Superior no Brasil**: Uma Análise Multinomial das Políticas Públicas de Acesso. **Dados**, v. 58, n. 3, p. 791–824, set. 2015.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. dos S.; LUZ, R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, [s. l.], 2013.

SCHNEIDER, P. H. **A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional**: análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego. TST, Brasília, vol. 81, no 1, jan/mar, 2015.

PEREIRA, A. M. L.; LIMA, L. D. dos S. C. A DESVALORIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **Organizações e Sociedade**, v. 6, n. 5, p. 133–148, 2017.

MOTA, E.; SOUZA, M. A. De. **A evolução da mulher na Contabilidade**: os desafios da profissão. In: ANAIS DO CONGRESSO CONVIBRA, SÃO PAULO, SP, BRASIL 2013.

OLIVEIRA, S. M. et al. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, p. 19–27, 2014.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. dos S.; LUZ, R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, [s. l.], 2013.

RIBEIRO, R. M.; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Ciências Humanas, Viçosa*, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016.

FERNANDES, M. A. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia. **Gestão e conhecimento – Revista do Curso de Administração**. PUC Minas, set. 2013.

MIARA, F. A.; PIVOVAR, M.; GOMES, I. C. R. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho. **Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais**, v. 15, Ponta Grossa. 2017.

OLIVEIRA BUTURI, M. G. A mulher no mercado de trabalho. **Revista Interatividade**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 90–98, Andradina, SP. 2013.

PAULA FREITAS, J. M. Z.; DE FIGUEIREDO, N. M. S. A Precariedade do trabalho feminino no rural metropolitano do Estado de São Paulo. **Anais**, set. 2014.

ALMEIDA NEVES, M. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404–421, 2013.

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **Anais**, p. 1–21, 2016.

COSTA, A. D. O. Contraste entre sexos, contraste entre mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 400–402, 2013.

SILVA, E. C. da. Desigualdade de rendimentos por gênero na Região Metropolitana de Salvador: análise dos dados da PED de 2011 a 2014. 2016.

AGUIAR, I. R. S.; VAZ, D. V. **Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho**: uma comparação entre as regiões brasileiras. **Revista da ABET**, 2016.

LOPES, M. K. **Fenômenos sociais e direito**. 1. ed. [s.l.] Antonella Carvalho de Oliveira, 2017.

BARBOSA, A. L. N. de H. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. 2014.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. da. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109–122, 2015.

COELHO, R. **Direitos da mulher na contemporaneidade das relações de trabalho**. 2017.

SILVA, C. R. R.; DE CARVALHO, P. M.; DA SILVA, E. L. **Liderança feminina**: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. [s.d.]

SILVA CARREIRA, S. et al. Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. **NAVUS-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 2, 2015.

- SILVA LINO, A. L. P.; DOS SANTOS ALECRIM, E. **Mulher e desenvolvimento**: desigualdades no mercado de trabalho. [s.d.]
- ALENCAR, W. C. Os direitos humanos no mundo do trabalho: raça e gênero nas organizações—um olhar sobre nós mesmos. **Cadernos ZygmuntBauman**, v. 5, n. 10, 2016.
- ASSIS, R. S.; DA SILVA ALVES, J. Hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil segundo condição migratória: o mercado de trabalho é segregado ou discrimina? **Revista Econômica Do Nordeste**, v. 45, n. 1, p. 120–135, 2014.
- OLIVEIRA, A. P. B. G.; BERTOTTI, D. O princípio da isonomia e a diferença salarial entre gêneros. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, n. 11, p. 147–165, 2013.
- SOUZA LAPA, T. Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. **Revista da ABET**, 2016.
- SOUZA, S. de C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. **Encontro de economia baiana**, v. 9, 2015.
- EUSTÁQUIO DINIZ ALVES, J.; MARTA CAVENAGHI, S. Indicadores de Desigualdade de Gênero no Brasil. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, v. 18, n. 1, p. 83, 23 set. 2013.
- FAUSTINO, I.; ARAÚJO, E.; MAIA, K. **Mercado de trabalho e discriminação**: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014). [s.d.]
- FERNANDES, J. C. L.; DE SOUZA, M. M. M.; DE SANTANA, R. dos S.; SANTOS, V. S. Inclusão feminina na hierarquia organizacional-uma breve análise da mulher na gestão contemporânea. **Brasil Para Todos-Revista Internacional**, v. 2, n. 1, p. 162–181, 2015.
- FLEURY, M. T. L. Liderança feminina no mercado de trabalho. **GV-executivo**, v. 12, n. 1, p. 46–49, 2013.
- GALVÃO, J. de C. **O impacto da segregação de gênero nos cursos de graduação sobre o diferencial salarial entre homens e mulheres no Brasil**. 2016.
- ITABORAÍ, N. R. **Mudanças nas famílias brasileiras (1976-2012)**: uma perspectiva de classe e gênero. 2015.
- KLOSS, L. R. Desigualdades de gênero no trabalho. **Desigualdades de gênero no trabalho**, 2013.
- LANDERDAHL, M. C.; VIEIRA, L. B.; CORTES, L. F.; DE MELLO PADOIN, S. M. Processo de empoderamento feminino mediado pela qualificação para o trabalho na construção civil. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 17, n. 2, p. 306–312, 2013.
- MARGONATO, R. de C. G.; DE SOUZA, S. de C. I.; DO NASCIMENTO, S. P. Incomedifferentialoffemale labor in Southern Brazil&58; dual approach. **Economia & Região**, v. 2, n. 1, p. 90–107, 2014.
- MINCATO, R.; DORNELLES FILHO, A. A.; SOARES, L. M. Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional. **Submetido para publicação**, 2013.
- MINELLA, K. M.; DE LOURDES BORGES, M.; KARAWJCZYK, T. Relações de gênero na geração y: características das mulheres no ambiente de trabalho. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2, n. 1, p. 171–180, 2013.

- MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto**, v. 6, n. 6, p. 82–97, 2015.
- NADER, M. B. **Paradoxos do progresso: a dialética da relação mulher, casamento e trabalho**. Edufes, 2013.
- NO, S. Un Autor. **Grupo 10-Assuntos emergentes**, p. 3029, [s.d.]
- NOVELLINO, M. S. F. Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. **Anais**, p. 1–12, 2016.
- PINTO, G. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. **Anais**, p. 1–16, 2016. **Revista ESPACIOS \_ Vol. 37 (Nº 15) Año2016**.
- ROCHA, J. B. Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. 2013.
- SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287, 28 dez. 2017.
- SOUZA, E. S.; SANTOS, S. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo. **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN**, p. 2238–8605, 2014.
- STROBINO, M. R. de C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**, v. 49, n. 1, p. 59–76, 2014.
- VOGEL, L. H. **Desigualdades entre homens e mulheres no trabalho**: lições da experiência internacional comparada. 2017.
- WAJNMAN, S.; QUEIROZ, B. L.; LIBERATO, V. C. O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil. **Anais**, p. 2429–2454, 2016.

## **SOBRE O ORGANIZADOR**

**Clayton Robson Moreira da Silva:** Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Possui MBA em Gestão em Finanças, Controladoria e Auditoria pelo Centro Universitário INTA (UNINTA). Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Accountability 6, 206, 207, 208, 210, 221, 222, 385, 387, 396  
Acionista 7, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 320, 321  
Administração Pública 6, 83, 188, 196, 207, 208, 211, 213, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 233, 234, 238, 240, 241, 253, 259, 260, 267, 306, 351, 385, 386, 387, 388, 390, 391, 392, 393, 395, 396  
Agentes Locais de Inovação 5, 1, 3, 8, 9, 17  
Alienação de Controle 308

### B

Bambu 7, 10, 261, 262, 263, 265, 267, 269, 270, 271  
BPM 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45

### C

Capital Social 6, 145, 146, 147, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 166, 168, 170, 171, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 183, 188  
Carta de Serviços 6, 10, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234  
Carteira de Investimentos 324  
Case Study 7, 46, 185, 223, 273, 285, 336, 337, 338, 339, 345, 346, 364  
Círculo das Matrizes Epistêmicas 6, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 130  
Comportamento 68, 83, 383  
Consumidor 7, 291, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 300, 303, 305, 306, 307, 357  
Contabilidade 110, 166, 206, 209, 214, 222, 284, 306, 323, 386, 389, 391, 396, 397  
Cooperação Acadêmica 6, 168, 170, 171, 182, 183  
Cooperatives 336, 341  
Custos 156, 284, 290, 292

### E

e-commerce 46, 143, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 301, 303, 305, 306  
Educação Superior 109, 168, 169, 186  
Empoderamento Feminino 84, 86, 87, 92, 94, 111  
Empreendedorismo 17, 18, 31, 32, 110, 112, 131, 146, 152, 156  
Equidade 6, 96, 102, 109  
Estudos Críticos em Administração 49

### F

Fundos Imobiliários 324

### G

Gestão do Conhecimento 5, 49

Gestão Financeira 273, 286, 287

Gestão Municipal 190

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 5, 18, 19

Globalismo 126, 236, 238, 246, 247

Governança 6, 55, 221, 222, 236, 238, 241, 242, 247, 282, 308, 309, 311, 312, 313, 314, 316, 317, 322, 323, 396

Governança Corporativa 308, 311, 312, 313, 314, 316, 317, 322, 323

## I

Incubadora de Empresas 132

Índice de Sharpe 324, 335

Inovação 2, 5, 6, 1, 3, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 131, 132, 144, 359, 425, 426, 427, 428, 429

Internacionalização 6, 145, 147, 148, 151, 154, 159, 160, 161, 162, 165, 166, 168, 170, 171, 181, 183, 186, 354, 356, 358

## L

Lei de Acesso à Informação 6, 191, 207, 208, 213, 218, 219, 228

Lei de Responsabilidade Fiscal 6, 190, 191, 192, 193, 204, 205, 207, 208, 211, 222

Liderança 5, 8, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 66, 67, 102, 110, 111, 353, 365, 382, 383

Liderança Situacional 5, 8, 58, 59, 60, 64, 66, 67, 383

## M

Maximização 324

Mercado de Trabalho 6, 99, 108, 109, 112, 369, 371, 383

Mercado Financeiro 308, 322, 323

Micro e Pequenas Empresas 5, 1, 3, 16, 17, 22, 24

Modelagem de Processos 34

Modelo de Internacionalização 6, 145, 151, 165

Mulher 94, 96, 99, 109, 111, 370, 373, 374, 383

## N

Neosoberania 236

## O

Organic food production 336

Organizational Learning 7, 336, 345, 346, 347

## P

Participação 60, 110, 112, 137, 215, 236

Pequena Empresa 17, 49

Pequenas e Médias Empresas 5, 36

Percepção 5, 69, 77, 78, 79, 80, 81, 112

Perfil do Empreendedor Brasileiro 5, 18, 19, 30  
Plano de Cargos e Carreira 5, 70, 74, 75, 78, 81  
Políticas de Gestão de Pessoas 5, 49  
Políticas Públicas 7, 10, 95, 109, 224, 233, 236, 238, 243, 245, 246, 247, 248, 249,  
254, 260, 261, 262, 270, 271, 348, 412  
Previdência Social 7, 197, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259,  
260  
Promoção 7, 284, 285, 290  
Propriedade Intelectual 131

## **R**

Radar da Inovação 1, 10, 14  
Reciclagem 273  
Rede de Inovação 131, 132  
Retorno 7, 284, 285, 290, 328, 334

## **S**

Satisfação 73, 80, 83, 301, 357, 360, 361  
Social Business 7, 338  
Sociologia das Ausências 6, 113, 114, 124, 128  
Sociologia das Emergências 113, 114, 124, 128  
Sustentabilidade 7, 261, 273, 274, 282, 313, 314

## **T**

Tag Along 308, 309, 314, 323  
Teoria Crítica Pós-Moderna de Oposição 6, 113, 114, 115, 119, 124, 128  
Teoria Uppsala 6, 145, 147, 163, 164  
Títulos públicos 324, 326  
Transnacionalização 236  
Transparência 6, 190, 191, 194, 205, 206, 207, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 220, 221,  
223, 228, 233, 388, 390

## **V**

Violência Simbólica 5, 9, 84

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-7247-520-4

