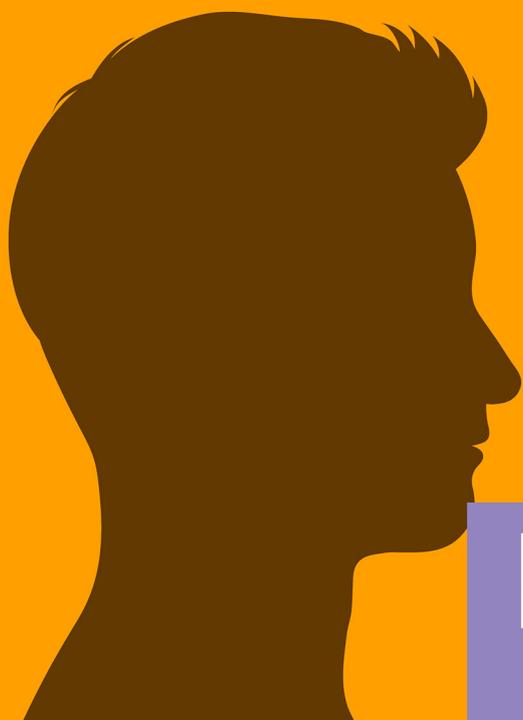


# **DISCUSSÕES INTERDISCIPLINARES NO CAMPO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**CARLOS ANTONIO DE SOUZA MORAES  
(ORGANIZADOR)**



**Atena**  
Editora

Ano 2020

# **DISCUSSÕES INTERDISCIPLINARES NO CAMPO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**CARLOS ANTONIO DE SOUZA MORAES  
(ORGANIZADOR)**



**Atena**  
Editora

Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Diagramação:** Geraldo Alves

**Edição de Arte:** Lorena Prestes

**Revisão:** Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

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**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

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

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

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

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
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. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
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. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
 Prof<sup>a</sup> Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Prof<sup>a</sup> Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
 Prof<sup>a</sup> Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
 Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá  
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
 Prof<sup>a</sup> Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
 Prof<sup>a</sup> Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
 (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

D611 Discussões interdisciplinares no campo da ciências sociais aplicadas  
 1 [recurso eletrônico] / Organizador Carlos Antonio de Souza  
 Moraes. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF  
 Requisitos de sistemas: Adobe Acrobat Reader  
 Modo de acesso: World Wide Web  
 Inclui bibliografia  
 ISBN 978-85-7247-945-5  
 DOI 10.22533/at.ed.455202101

1. Ciências sociais. 2. Investigação científica. 3. Pesquisa social.  
 I. Moraes, Carlos Antonio de Souza.

CDD 300.72

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

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

## APRESENTAÇÃO

A Obra “Discussões Interdisciplinares no Campo das Ciências Sociais Aplicadas” objetiva promover o debate científico através de problematizações totalizando 50 capítulos. De forma geral, a obra tem, predominantemente como linha condutora, o tema da desigualdade social e das políticas públicas. A desigualdade abordada, em alguns capítulos, a partir do debate em espaços urbanos e rurais, problematizando nestes espaços, a participação de sujeitos sociais, com destaque para as mulheres, assistentes sociais, profissionais de educação, estudantes, trabalhadores rurais, homossexuais, imigrantes, dentre outros. Tais estudos foram desenvolvidos em instituições de ensino e pesquisa de diferentes regiões do Brasil, que apresentam análises pautadas em relevância acadêmica e impacto social, possibilitando-nos sua categorização em 2 volumes e 10 blocos, a saber:

O primeiro bloco do volume 1, compreendido entre o capítulo 01 e 09, problematiza a desigualdade social, as migrações contemporâneas e as políticas públicas; o segundo, organizado entre os capítulos 10 e 14 aborda temas vinculados ao trabalho precário, suas implicações para a saúde dos trabalhadores, além do exercício profissional de assistentes sociais em hospital. Posteriormente, o bloco 03, problematiza, entre os capítulos 15 e 19, a violência obstétrica, sexual, psicológica e física sofrida por mulheres, bem como, aborda, a qualidade de vida de estomizados. O bloco 04 discute, entre os capítulos 20 e 23, a gestão estratégica e o diagnóstico organizacional centrados no reconhecimento institucional, na eficiência administrativa e no capital psicológico.

O bloco 05 do volume 2, compreendido entre os capítulos 01 e 12 apresenta significativas contribuições sobre o debate da cidade, do planejamento urbano, da mobilidade urbana e da segurança pública. O bloco 06 aborda, entre os capítulos 13 e 16, o rural, as práticas e a produção agrícola. O bloco 07, compreendido entre os capítulos 17 e 18, discute a agroindústria e o agronegócio da avicultura; O bloco 08, problematiza entre os capítulos 19 e 23, elementos vinculados a educação básica, ao ensino médio, técnico e superior. Posteriormente, o bloco 09 apresenta, entre os capítulos 24 a 26, estudos que mediam o debate da educação com a cultura, além daqueles relacionados à arte, a diplomacia midiática e o jornalismo internacional; Por fim, o bloco 10, organizado no capítulo 27, recorre a sociologia da arte, para reconstruir a trajetória de juventude do poeta e intelectual, Ferreira Gullar.

Para construção dos capítulos, metodologicamente, os autores recorreram a pesquisas bibliográficas, empíricas, estudos de caso, dentre outros, a fim de contribuir para descortinar aparências e fundamentar o conhecimento de todos aqueles que se interessam pelos temas ora apresentados.

Por fim, o livro que o leitor tem em mãos, merece sua leitura atenta e cuidadosa,

capaz de germinar novas perguntas de pesquisa e contribuir para construção de novos tempos, por meio do enfrentamento da desigualdade social e do fortalecimento da democracia, da justiça social, dos direitos humanos, da política pública e do empenho no enfrentamento da violência e da discriminação, temas abordados ao longo deste volume e que nos desafiam para a tarefa de repensar o mundo.

Carlos Antonio de Souza Moraes

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
MIGRAÇÕES CONTEMPORÂNEAS: DIREITOS HUMANOS E INSERÇÃO SOCIAL NO CONTEXTO REGIONAL DO VALE DO PARANHANA (RIO GRANDE DO SUL, BRASIL)	
Aleteia Hummes Thaines Daniel Luciano Gevehr Dilani Silveira Bassan	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021011</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>14</b>
ANÁLISE PADRONIZADA DO IDHM NA AMAZÔNIA LEGAL NO FINAL DO SÉCULO XX E ÍNICIO DO SÉCULO XXI	
Aline dos Santos Pimentel Abner Vilhena de Carvalho Rhayza Alves Figueiredo de Carvalho Jarsen Luis Castro Guimarães	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021012</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>26</b>
UMA COMPARAÇÃO DE POBREZA, CRESCIMENTO E DESIGUALDADE ENTRE AS MESORREGIÕES METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE E ZONA DA MATA	
Stela Rodrigues Lopes Gomes Matheus Gomes do Carmo de Souza Alex Eugênio Altrão de Moraes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021013</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>46</b>
A PERSPECTIVA DA POBREZA NA CAMPANHA DE ACM NETO DE 2012 E AS POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO	
Daniele do Nascimento Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021014</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>66</b>
FINANCIAMENTO DO SETOR PÚBLICO E “CRISE FISCAL” NA RECESSÃO DE 2015 E 2016: UMA ABORDAGEM NEOCARTALISTA	
Luiz Alberto Marques Vieira Filho	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021015</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>88</b>
POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDADE SOCIAL: A NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL COMO FORMA DE CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	
Priscilla Paola Severo Clovis Gorczewski	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021016</b>	

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>101</b>
ACESSO DO PEQUENO PRODUTOR RURAL DO MUNICÍPIO DE GODOY MOREIRA /PR, À APOSENTADORIA POR IDADE NA CONDIÇÃO DE SEGURADO ESPECIAL NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	
Huama Maximo Elizete Conceição Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021017</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>112</b>
UNIÃO HOMOAfetiva: DO PATRIARCALISMO À LEGALIZAÇÃO	
Marina Quirino Itaborahy Julie Affoso Novaes Victória Penha de Oliveira Fernanda Lourenço da Silva Gustavo Schaper Lima	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021018</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>126</b>
A MATERIALIDADE DAS EXPRESSÕES DA “QUESTÃO SOCIAL”: UMA ANÁLISE DO ENCARCERAMENTO FEMININO A PARTIR DO CENTRO DE REEDUCAÇÃO FEMININO “MARIA JÚLIA MARANHÃO” EM JOÃO PESSOA/PB	
Camila Luana Teixeira Freire Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida	
<b>DOI 10.22533/at.ed.4552021019</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>137</b>
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS VALORES CULTURAIS DE UMA ORGANIZAÇÃO ATRATIVOS PARA ÀS MULHERES	
Inácio Ferreira Façanha Neto Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha	
<b>DOI 10.22533/at.ed.45520210110</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>151</b>
TRABALHO PRECARIZADO: OS EFEITOS NA SAÚDE DA CLASSE TRABALHADORA	
Jéssica Pereira Cosmo da Silva Larissa dos Santos Ferreira Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida	
<b>DOI 10.22533/at.ed.45520210111</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>162</b>
O ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA FABRIL EM TEMPO DE NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS USUÁRIOS DO CEREST/JP	
Jéssica Pereira Cosmo da Silva Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida	
<b>DOI 10.22533/at.ed.45520210112</b>	

**CAPÍTULO 13 ..... 174**

**COMPLIANCE: ENFRENTAMENTO DAS PATOLOGIAS CORRUPTIVAS E RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS PELA CADEIA PRODUTIVA NO MUNDO DA MODA**

Maira Angélica Dal Conte Tonial  
Jacson Bacin Vicente

**DOI 10.22533/at.ed.45520210113**

**CAPÍTULO 14 ..... 186**

**A DIMENSÃO TÉCNICO-OPERATIVA DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL NO HOSPITAL GERAL DE TAPEROÁ: UM ESTUDO DE CASO**

Roberta Clévia Malaquias de Oliveira  
Anarita de Souza Salvador  
Kátia Gerlânia Soares Batista

**DOI 10.22533/at.ed.45520210114**

**CAPÍTULO 15 ..... 196**

**VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA: UMA ANÁLISE JURÍDICA**

Edinilza da Silva Machado Medeiros  
Andréia de Oliveira Silva  
Carlana Faria Rocha  
Flávio Marcelo Rodrigues Bruno

**DOI 10.22533/at.ed.45520210115**

**CAPÍTULO 16 ..... 205**

**PREVALÊNCIA DOS TIPOS DE VIOLÊNCIA FÍSICA AO LONGO DA VIDA E NOS ÚLTIMOS 12 MESES: ESTUDO EM UMA MATERNIDADE**

Bruna Venturin  
Franciéle Marabotti Costa Leite  
Dherik Fraga Santos  
Edleusa Gomes Ferreira Cupertino  
Mariana Zoboli Ambrosim  
Luíza Eduarda Portes Ribeiro  
Jasmine Cristina Soares Xavier  
Maria Luiza Cunha Santos  
Joyce Ferreira Reis  
Solange Drummond Lanna

**DOI 10.22533/at.ed.45520210116**

**CAPÍTULO 17 ..... 215**

**PREVALÊNCIA DOS TIPOS DE VIOLÊNCIA SEXUAL PERPETRADA CONTRA MULHER**

Mayara Alves Luis  
Franciéle Marabotti Costa Leite  
Ranielle de Paula Silva  
Karina Rosa Paiva  
Tamires Paulo Ceccon  
Karina Fardin Fiorotti  
Dherik Fraga Santos  
Odelle Mourão Alves  
Getúlio Sérgio Souza Pinto

**DOI 10.22533/at.ed.45520210117**

**CAPÍTULO 18 ..... 225**

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER PERPETRADA PELO PARCEIRO ÍNTIMO NA VIDA E NO ÚLTIMO ANO**

Franciéle Marabotti Costa Leite  
Ranielle de Paula Silva  
Mayara Alves Luis  
Odelle Mourão Alves  
Letícia Peisino Buleriano  
Sthéfanie da Penha Silva  
Gracielle Pampolim  
Márcia Regina de Oliveira Pedroso  
Fábio Lúcio Tavares

**DOI 10.22533/at.ed.45520210118**

**CAPÍTULO 19 ..... 236**

**QUALIDADE DE VIDA DE ESTOMIZADOS: UMA INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA**

Maurício Almeida  
Mauro Lúcio de Oliveira Júnior  
Rodrigo Silva Nascimento  
Keveenrick Ferreira Costa  
Priscila Figueiredo Campos

**DOI 10.22533/at.ed.45520210119**

**CAPÍTULO 20 ..... 251**

**MEDIAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA OPÇÃO À AMPLIAÇÃO DA EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA**

Fernanda Schuhli Bourges

**DOI 10.22533/at.ed.45520210120**

**CAPÍTULO 21 ..... 266**

**GESTÃO ESTRATÉGICA E ORGANIZACIONAL: CONSIDERAÇÕES SOBRE EMPRESAS DOS SETORES FINANCEIRO E CERÂMICO**

Andrey Teixeira  
César Niero  
Eduardo de Sousa Gaspar  
Eduardo Pavan Rodrigues  
Hildebrando da Rocha de Souza Neto  
Ian Nunes  
Jean Bergmam  
João Vitor Correa Bressan  
Larissa Pereira  
Lucas Buratto  
Marcelo Henrique Antonin  
Richardy Willian Felisberto

**DOI 10.22533/at.ed.45520210121**

**CAPÍTULO 22 ..... 284**

**GUIA ELETRÔNICO DESCRITIVO DAS ATRIBUIÇÕES E ATIVIDADES EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA CURITIBA/PR DESCRIPTIVE ELECTRONIC GUIDE OF DUTIES AND ACTIVITIES IN A PUBLIC INSTITUTION CURITIBA/PR**

Patricia de Matos

**DOI 10.22533/at.ed.45520210122**

<b>CAPÍTULO 23</b> .....	<b>290</b>
CARACTERIZAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE CAPITAL PSICOLÓGICO ( <i>PSYCAP</i> )	
Valeria Araujo Furtado	
DOI 10.22533/at.ed.45520210123	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>309</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>310</b>

## MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS VALORES CULTURAIS DE UMA ORGANIZAÇÃO ATRATIVOS PARA ÀS MULHERES

Data de aceite: 06/01/2020

**Inácio Ferreira Façanha Neto**

Universidade Estadual do Maranhão,  
Departamento de Administração  
São Luís/MA

**Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha**

Faculdade Pitágoras de São Luís/MA, Curso de  
Direito  
São Luís/MA

**RESUMO:** Este artigo tem por objetivo investigar quais os valores culturais de uma empresa são atrativos às mulheres. Tomando-se por base uma pesquisa divulgada pela empresa Love Mondays (2016), que ouviu mais de 25 mil profissionais do gênero feminino e que destacou as 20 melhores empresas para trabalhar, buscou-se o que cada empresa possui enquanto valores organizacionais, bem como os benefícios que proporcionam a seus funcionários de modo a se tornarem mais atraentes que as demais, justificando-se a pesquisa pela possibilidade de contribuir para reflexão e discussão sobre esses valores culturais. Paratanto, desenvolveu-se a pesquisa a partir de uma metodologia descritiva, qualitativa, bibliográfica e documental, utilizando-se como amostra as empresas indicadas na pesquisa já mencionada.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empresas atrativas. Mulheres no mercado de trabalho. Valores culturais.

**ABSTRACT:** This article aims to investigate which cultural values of a company are attractive to women. Based on a survey released by the company Love Mondays (2016), which listened to over 25,000 female professionals and highlighted the 20 best companies to work for, we sought what each company has as organizational values, as well as the benefits they provide to their employees in order to become more attractive than the others, justifying the research by the possibility of contributing to reflection and discussion about these cultural values. To this end, the research was developed from a descriptive methodology, qualitative, bibliographic and documentary, using as a sample the companies indicated in the research mentioned above.

**KEYWORDS:** Attractive companies. Women in the job market. Cultural values.

### 1 | INTRODUÇÃO

A partir da inserção das mulheres no espaço organizacional, as relações de trabalho ganham novos significados e complexidades. A disputa no ambiente de

trabalho busca igualdade de oportunidades quanto à cargos, posições hierárquicas e reconhecimento profissional. No processo de construção de uma nova identidade, as mulheres procuram desconstruir estereótipos sociais e culturais, há tempos construídos para que seja possível a transposição de barreiras, principalmente de natureza psicológica, que ainda permanecem e que se mostram como as mais difíceis de serem superadas.

Belle (1993) acredita que não mais existem espaços reservados, papéis atribuídos em caráter definitivo, separações estritas ou muros intransponíveis entre o feminino e o masculino. De acordo com Cintra (2015), muitas empresas mudaram desde a década de 1990, tendo em vista a cobrança da própria sociedade por políticas igualitárias, por responsabilidade social e ambiental, entre outras, sendo que nesse mesmo período, diversas mídias passaram a divulgar pesquisas, listas e rankings que apontam quais as empresas são mais atrativas para o trabalho ('as melhores empresas para você trabalhar'). Segundo a autora (2015), uma das pesquisas publicada entre 1990 e 2003 ganhou um tópico especial – as melhores empresas para as mulheres trabalharem.

Em virtude dessa mudança de visão organizacional, existem empresas que valorizam a mão de obra feminina, aprimorando os valores de modo a se tornarem mais atrativas às mulheres. Dessa forma, o presente artigo tem enquanto **questão de pesquisa**: *Que valores culturais atraem as mulheres em uma organização?*

Desse modo, o presente artigo tem como **objetivo geral** analisar os valores culturais apresentados pelas empresas em que as mulheres preferem trabalhar, e como **objetivos específicos**: **I)** identificar postura isomórfica nos valores culturais apresentados pelas empresas em que as mulheres preferem trabalhar e **II)** associar os valores culturais e as características das empresas (setor, participação feminina na gestão etc).

Conforme com os dados divulgados pela Love Mondays (2016), os setores de atuação preferidos por profissionais do gênero feminino, ficando o segmento de energia, mineração e saneamento em 1º lugar, seguido dos setores de serviços financeiros e manufatura industrial. Além disso, as mulheres entrevistadas pela empresa indicaram a cultura organizacional como um dos elementos que mais traz satisfação para as brasileiras (3,30), seguida por remuneração e benefícios (3,29), qualidade de vida (3,23) e oportunidades de carreira (2,89).

Como **proposta metodológica**, realizou-se pesquisa documental e bibliográfica, uma vez que utilizados os dados divulgados pela empresa Love Mondays (2016), bem como diversos artigos científicos, monografias, dissertações e teses acerca do tema.

A coleta dos dados teve como base um estudo divulgado pela comunidade de carreiras Love Mondays (2016), que revela os 20 empregadores mais bem avaliados

pelas mulheres em 2016. De acordo com a pesquisa o Nubank conquistou o 1º lugar do ranking, que analisou opiniões de mais de 25 mil profissionais do gênero feminino no período indicado. O período em que a pesquisa foi realizada compreendeu os meses de fevereiro de 2016 a janeiro de 2017.

A pesquisa a ser desenvolvida possui um caráter exploratório, descritivo e qualitativo, isso porque teve por objetivo principal investigar e proporcionar maior entendimento acerca da temática, qual seja, os valores culturais que mais atraem às mulheres em uma organização.

Para a elaboração da presente pesquisa, realizou-se estudos das obras de diversos autores que abordam as categorias gênero e mercado de trabalho, sendo consultados sítios na internet a respeito do tema, em especial o da Revista Exame S/A, IBGE, entre outros.

Nesse sentido, a presente pesquisa tem como **justificativa** a possibilidade de contribuir para reflexão e discussão sobre os valores culturais de uma empresa que despertam interesse de trabalhar nas mulheres, por meio da identificação da postura isomórfica presentes nos valores dessas empresas e da associação destes com as principais características das organizações listadas no estudo da Love Mondays (2016).

## 2 | REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Mulher e mercado de trabalho

A luta pela isonomia entre homens e mulheres não é recente e os avanços e conquistas na diminuição das diferenças têm sido marcadas pela perseverança feminina quanto ao reconhecimento de seus direitos e garantias fundamentais.

A Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, foi ratificada pelo Brasil e assegurou a não-discriminação da mulher quanto à emprego e profissão. Mais: pretendeu impedir a discriminação da mulher devido casamento ou maternidade. No mais, a referida Convenção da ONU, de 1979, também prescreveu a igualdade de salário entre homem e mulher por trabalho de igual valor (MARTINS, 2009, p. 582/583).

No Brasil, o Decreto 21.417-A, de 1932, foi a primeira norma que regulamentou o trabalho da mulher na indústria e no comércio. Tal norma proibia o trabalho da mulher a noite (das 22 horas de um dia às 5h do dia seguinte), remoção de pesos, trabalho nas minas e em lugares insalubres e perigosos. Aqui, o período de gestação e de amamentação passou a ser considerado e concedia às mulheres pequenas prerrogativas como: quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, a mulher não podia se expor a trabalhos perigosos e tinha dois períodos de meia hora cada um para amamentação nos primeiros seis meses de vida de seus filhos

(MARTINS, 2009).

É notória a influência desse Decreto no texto do Capítulo III da CLT, mormente no que se refere aos artigos 391, 392, parágrafos 1º e 2º, 393, 394, 395 e 396. Atualmente, a proteção do trabalho da mulher é disciplinada nesse capítulo, o qual não se estende às oficinas em que sirvam, exclusivamente, pessoas da família da mulher e estejam sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho (artigo 372, parágrafo único, da CLT).

A Constituição Federal brasileira de 1988 posicionou-se no sentido de repudiar a estigmatização da mulher enquanto propriedade ou objeto, consolidando o princípio da igualdade entre todos, sem distinção quanto a raça, sexo, cor, crença ou classe social, ou gênero.

O vocábulo “gênero” está relacionado ao processo de produção de lugares, competitivos e/ou complementares, plenos de significação, a serem ocupados em uma dada sociedade, por homens e mulheres integrantes das diferentes frações de classe e raça/ etnia, que os disputam de forma estratégica (ALMEIDA, 1998).

A discussão acerca da ideia de gênero foi iniciada nos anos 70, a partir do termo “gender”, objeto de estudo de grupos feministas anglo saxões e utilizado para compreender as relações estabelecidas entre mulheres e homens, mulheres e mulheres, homens e homens. De acordo com Hillman (1984), a discussão sobre o conceito de gênero, inicialmente vinculada aos papéis sexuais, apresenta atualmente uma visão mais ampla, buscando a compreensão de relações sociais construídas ao longo da história, e que se firmaram entre os seres sociais.

Indicadores econômicos e sociais apontados por diversos autores (CAVERSAN, 2000; TEIXEIRA, 1998; PADILLA, 1998), demonstram o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho em diversos segmentos. No Brasil e em outros países, o aumento da participação feminina nas organizações, em função da sua capacitação e desempenho, tem sido conquistado com dificuldades, como relata Loden (1988, p. 05), ao mencionar que *“numa disputa lenta e silenciosa e até certo ponto, sacrificante para um pequeno número de mulheres que se dispuseram a fazer valer a sua competência e preparo, para derrubar os tabus e a resistência, sempre negada, de uma sociedade dominada pelos homens”*.

A participação das mulheres, no Estado de São Paulo, por exemplo, também ganhou expressão no segmento de serviços especializados (de 12,8% para 13,6%, entre 2000 e 2010), com forte presença de advogadas, contadoras, engenheiras e profissões assemelhadas. Desse modo, juntamente dos tradicionais segmentos econômicos ocupados pelas mulheres, como educação e saúde, outras oportunidades de inserção produtiva estão se abrindo para as mulheres com maior escolaridade. Estudos do Dieese (2010) indicou a expressividade da presença de mão de obra feminina no comércio em relação ao total de mulheres ocupadas. De acordo

com o estudo mencionado, a mão de obra masculina predomina na construção civil e indústria, ao passo que as mulheres são maioria no comércio. Além disso, aproximadamente a metade do número de assalariados no comércio são mulheres.

## 2.2 Empresas que as mulheres preferem trabalhar

Para Spector (2002), a satisfação no trabalho é uma diversidade de atitudes que indica como a pessoa se sente em relação a seu emprego de forma geral e a seus diferentes aspectos ou dimensões. Dentre as dimensões do trabalho, o autor destaca as recompensas (salário, benefícios e oportunidades de promoção) e o relacionamento com outras pessoas no ambiente de trabalho (supervisores e colegas), além das condições de trabalho e da natureza do trabalho em si.

Estudos demonstram que os empregados se identificam com organizações com maior prestígio e imagem positiva (MAEL; ASHFORTH, 1992), entretanto esse processo de identificação depende de percepções positivas a respeito da organização e da correlação entre os traços centrais da empresa e os que compõem o autoconceito de um indivíduo (ELSBACH, 1999). Da mesma forma, a qualidade da relação entre empresa e empregado também tem reflexos sobre o processo (MAEL; ASHFORTH, 1992), em particular as experiências de orgulho e respeito vivenciadas nessa relação.

Considerando a mudança de visão organizacional, algumas empresas voltaram seu foco para as mulheres, destacando dentre seus valores culturais de modo a despertar o interesse do gênero feminino em trabalhar nessas empresas.

Cintra (2015) menciona em relação às pesquisas divulgadas anteriormente acerca das melhores empresas para as mulheres trabalharem. Uma dessas pesquisas, publicada desde a década de 1990 e em 2003, ganhou um tópico especial: as melhores empresas para as mulheres trabalharem. A partir desse momento, as metodologias mudaram, muitas consultorias e empresas entraram neste ramo, mas o que normalmente chama a atenção no mercado de trabalho são os pontos positivos de se trabalhar em uma determinada empresa, principalmente levando-se em consideração a cultura organizacional.

Assim, não é recente o interesse em pesquisar qual a preferência das mulheres em relação as empresas que trabalham ou pretendem trabalhar. As pesquisas realizadas até hoje foram indispensáveis ao desenvolvimento e aprimoramento de valores organizacionais voltados a atrair as mulheres ao mercado de trabalho, de modo a proporcionar a satisfação (felicidade) no desempenho de suas funções.

Para Barbosa (1996), a cultura organizacional consiste em um conjunto de normas, crenças, valores e padrões centrais que compõem a estrutura da uma organização, ou seja, toda e qualquer organização, seja qual for seu ramo de

atividade ou área de atuação, possui uma cultura que delimita suas relações interna e externamente.

Morgan (1996), por sua vez, entende a cultura organizacional como um processo de construção e compartilhamento da realidade organizacional, por meio do qual eventos, expressões e manifestações culturais são constituídos pelos empregados. Scott (1998) e Schein (1992) afirmam que as variáveis organizacionais (estrutura organizacional, regras, políticas, objetivos, missão, descrições de cargos e procedimentos operacionais padronizados) são fatores que demarcam e baseiam a cultura de uma organização formal, além de definir sua percepção em relação aos empregados.

Freitas (1991) compreende a cultura organizacional a partir de duas perspectivas: uma cognitiva e outra simbólica de análise. A primeira avalia as regras constitutivas e reguladoras que organizam as crenças e percepções repartidas pelos empregados, fundamentando-se na autoimagem que cada um recria para si. Já a segunda, preocupa-se com o estudo das interpretações, das leituras e de aspectos a se decifram na organização, considerando a avaliação de cada trabalhador sobre o significado do trabalho para eles próprios.

Os valores organizacionais, portanto, podem ser definidos como as preferências em relação ao que é desejado enquanto procedimentos e resultados da ação organizacional, motivo pelo qual os dirigentes, baseados nos seus próprios valores, são propensos a justificar como indispensáveis as suas ações, ao apresentarem propostas para o alcance dos objetivos organizacionais (ENZ, 1988).

Quanto aos processos de mudança da cultura organizacional, especialmente em relação aos valores introduzidos por pressão externa ou originários na própria organização, estes, são, por vezes, conferidos a partir do contexto simbólico-cultural em vigor. Neste caso, em decorrência das mudanças nas interações organizacionais, os padrões de aceções compartilhadas nos diferentes níveis podem estar sujeitos a situações de convergência ou de divergência, dependendo de como os novos pressupostos, sob a forma de valores e interesses, são apresentados pelos dirigentes e interpretados pelos integrantes organizacionais.

Este fenômeno de mudança na cultura organizacional e nos valores culturais ocorreu nas empresas apresentadas pela pesquisa da Love Mondays, de modo que se tornaram mais atrativas às mulheres. É o que se passa a demonstrar nos próximos itens.

Os primeiros artigos sobre mulheres publicados no Brasil na área de administração datam o início da década de 1990. Nesses primeiros artigos, as discussões apresentadas referem-se às diferenças de carreira e seus significados para homens e mulheres (BETIOL; TONELLI, 1991), conflitos entre família e trabalho e teto de vidro (STEIL, 1997) e apresentação, políticas e práticas de RH implantadas

para as mulheres (ARRUDA, 1996).

Cintra (2015, p. 35) afirma que a partir dos anos 2000, o número de artigos publicados na área de administração a respeito do crescimento das mulheres no mercado de trabalho. Dentre os estudos empíricos realizados sobre a temática “empresas que as mulheres preferem trabalhar”, Cintra (2015) revela que uma das primeiras pesquisas publicadas abordando esse tema, foi publicada desde a década de 1990 e 2003, ganhou um tópico especial – as melhores empresas para as mulheres trabalharem.

Observa-se que o foco de análise destacado pelas pesquisas realizadas consiste não apenas na satisfação das mulheres em relação ao ambiente de trabalho, como também a não-discriminação, práticas específicas para as mulheres, benefícios concedidos e o número de mulheres em cargos de comando. Logo, todos esses fatores são importantes para a composição do ranking de empresas que as mulheres preferem trabalhar.

### 3 | METODOLOGIA

#### 3.3 Tipologia ou classificação da pesquisa

A pesquisa a ser desenvolvida será qualitativa, que de acordo com Creswell (2010), apresenta diferentes concepções filosóficas, estratégias de investigação, e métodos de coleta, análise e interpretação dos dados, fundamentando-se em dados de texto e imagem, motivo pelo qual as estratégias de investigação de um projeto qualitativo possuem grande influência sobre procedimentos não uniformes.

Na pesquisa qualitativa, o investigador é envolvido em uma experiência sustentada e intensiva com os participantes, sendo indispensável a inclusão de declarações sobre experiências passadas, comentários sobre conexões entre o pesquisador e os participantes e sobre os locais da pesquisa, indicação dos passos seguidos na obtenção de permissão do Conselho da Revisão Institucional, discussão sobre os passos seguidos para conseguir ingressar no local e para obter permissão para estudar os participantes ou a situação (CRESWELL, 2010).

Além disso, a pesquisa em questão se configura como descritiva, uma vez que se realiza o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico, sem a interferência do pesquisador. Isso porque o objetivo da pesquisa descritiva é observar, registrar e analisar os fenômenos ou sistemas técnicos, sem, contudo, entrar no mérito dos conteúdos. Ademais, a pesquisa em questão é bibliográfica e documental, utilizando obras de diversos autores sobre o tema, bem como consultas aos sites das empresas listadas no ranking da Love Mondays (2016).

### 3.4 Amostra e coleta de dados

A presente pesquisa tomou por base um estudo divulgado pela empresa Love Mondays, que ouviu 25 mil profissionais do gênero feminino, que indicaram 20 empresas enquanto as mulheres para trabalharem, bem como os setores que preferem nas referidas empresas. O período analisado vai de janeiro de 2016 a fevereiro de 2017, em todo o Brasil.

Considerando as 20 empresas listadas na pesquisa, buscou-se no site de cada organização os valores culturais e os benefícios oferecidos aos colaboradores, de modo a se tornar mais atrativa do que as demais existentes, em especial aos funcionários do gênero feminino.

A coleta dos dados a serem utilizados será realizada nos sites da empresa Love Mondays, os das 20 melhores empresas listadas, do IBGE e do DIEESE, bem como em revistas e periódicos científicos.

Os dados coletados serão analisados e separados por categorias: I) as empresas mais votadas pelas mulheres no site da Love Mondays, II) os setores de atuação preferidos por profissionais do gênero feminino, III) valores culturais mais atrativos às mulheres nas organizações indicadas.

Para Collis e Hussey (2005), a análise de dados qualitativos tem como desafio o fato de que “não há um conjunto claro e aceito de convenções para análise correspondendo àqueles observados com dados quantitativos. Dentre os principais métodos indicados para análise de dados qualitativos, os autores mencionam a redução dos dados, sua estruturação, redução antecipada e a apresentação gráfica dos dados. A quantificação informal dos dados no processo de redução e exame das coisas como comportamentos repetitivos ou padronizados.

A análise de conteúdo é um método formal para a análise de dados qualitativos, consistindo em uma maneira de converter sistematicamente texto em variáveis numéricas para análise de dados. Além disso, oferece muitas vantagens como um método para analisar dados qualitativos, isso porque se estivermos lidando com documentos públicos, não há problemas com acessos, sendo um método barato.

Feita a análise dos dados, os mesmos serão dispostos em tabelas e gráficos, indicativos das categorias já mencionadas e comparativo entre os critérios apresentados.

## 4 | ANÁLISE DOS DADOS

A coleta dos dados iniciou-se com a pesquisa bibliográfica e documental estabelecidas na etapa anterior. Portanto, nesta etapa da pesquisa, já se tem os instrumentos de coleta de dados elaborados, a população e amostras definida, a

partir das informações fornecidas no site da Empresa Love Mondays, que analisou a opinião de 25 mil profissionais do gênero feminino a respeito das empresas em que preferem trabalhar.

De acordo com a pesquisa divulgada pela Love Mondays (2017), a empresa preferida na opinião das mulheres recebeu a nota 4,79 em uma escala que vai de 1 a 5, na qual 1 representa “muito insatisfeita” e 5 corresponde a “muito satisfeita” com o empregador, sendo este um dos critérios adotados para coleta das informações a seguir dispostas.

<b>Empresa</b>	<b>Nota</b>	<b>Avaliações no período (%)</b>
<b>Nubank</b>	4,79	29
<b>ClearSale</b>	4,67	24
<b>Monsanto</b>	4,54	28
<b>Rock Content</b>	4,47	30
<b>Takeda Brasil</b>	4,39	31
<b>Mercado Livre</b>	4,33	49
<b>BASF</b>	4,32	28
<b>Bayer</b>	4,28	47
<b>Porto Seguro</b>	4,27	73
<b>Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE)</b>	4,27	26
<b>Dr. Emerson Laboratório e Imagem</b>	4,25	32
<b>Braskem</b>	4,23	30
<b>Globosat</b>	4,22	27
<b>GlaxoSmithKline (GSK)</b>	4,21	28
<b>Amaggi</b>	4,19	21
<b>Mondelez</b>	4,19	21
<b>Dell</b>	4,18	22
<b>Odebrecht</b>	4,16	37
<b>Kimberly Clark Brasil</b>	4,14	21
<b>General Electric (GE)</b>	4,12	34

Tabela 1- Satisfação das mulheres em relação ao empregador

Fonte: Love Mondays (2016)

Além disso, a pesquisa da Love Mondays (2016) listou os setores de atuação preferidos por profissionais do gênero feminino. A 1ª posição do ranking ficou com o segmento de energia, mineração e saneamento, seguidos dos setores de serviços financeiros e manufatura industrial. Ressalta-se que somente aqueles com mais de 300 avaliações foram considerados elegíveis para o ranking.

Setor	Nota	Avaliações no período (%)
Energia, mineração e saneamento	3,81	703
Serviços financeiros	3,73	2057
Manufatura industrial	3,63	1551
Automotivo	3,58	599
Farmacêutica e saúde	3,57	1723
Tecnologia e telecomunicações	3,55	3262
Bens de consumo	3,54	2823
Construção e mercado imobiliário	3,53	917
Educação	3,5	1422
Logística e transporte	3,49	756

Tabela 2- Setores de atuação preferidos por profissionais do gênero feminino

Fonte: Love Mondays (2016)

Ainda de acordo com o estudo, de modo geral, a felicidade das mulheres com a carreira aumentou entre 2016 e 2017, tendo o índice de satisfação evoluído de 3,44 para 3,53 nesse período. A cultura organizacional é o que mais traz satisfação para as brasileiras (3,30), seguida por remuneração e benefícios (3,29), qualidade de vida (3,23) e oportunidades de carreira (2,89) (LOVE MONDAYS, 2016).

Ano	Satisfação geral	Remuneração e benefícios	Qualidade de vida	Cultura da Empresa	Oportunidades de carreira
2017	3,53	3,29	3,23	3,3	2,89
2016	3,44	3,13	3,13	3,3	2,97

Fonte: Love Mondays (2017)

Tabela 3 – Elementos geradores de satisfação das mulheres no ambiente de trabalho

Fonte: Love Mondays (2017)

Dessa forma, importante destacar os valores culturais mais atrativos em cada uma das empresas presentes no ranking da pesquisa Love Mondays. É o que se passa a demonstrar.

Eleita em 1º lugar no ranking da pesquisa Love Mondays (2016), a Nubank, empresa de tecnologia de serviços financeiros que mais cresce no Brasil, ganhou essa posição de destaque em virtude do foco na cultura, como ressalta David

Vélez, CEO e fundador do Nubank, em entrevista à Revista Época: *“cultura é algo que levamos muito a sério no Nubank. Trabalhamos em um ambiente dinâmico, inclusivo, informal e de alta confiança onde todos são incentivados a pensar e agir como donos do negócio”*. Ainda de acordo com a revista, hoje, o Nubank possui aproximadamente 350 colaboradores de mais de 25 nacionalidades, sendo que 37% do corpo de funcionários é composto por mulheres, o que, segundo o Nubank, é uma "alta representatividade feminina". (ÉPOCA, 2016).

Já a Clear Sale (2ª colocada) é uma empresa especializada na detecção e prevenção de fraudes a partir de soluções para diversos segmentos. Além de comprometimento, ética e excelência, buscam por profissionais que saibam obter prazer em suas atividades profissionais e aproveitar, com responsabilidade, a liberdade que lhes confiamos. Para tanto, oferecem um ambiente de trabalho agradável, onde as diferenças entre as pessoas são incentivadas, por meio da construção de relações horizontais com a equipe, trabalhando para que todas as opiniões sejam ouvidas. A empresa possui um programa interno chamado de UAH, para promoção de desenvolvimento pessoal dos colaboradores, porque acreditam que motivar e desenvolver aspectos pessoais dos profissionais é fundamental para a qualidade do trabalho. Por este motivo, a empresa dedica às terças-feiras para que os colaboradores troquem experiências de vida e se conheçam, além de oferecer uma série de benefícios pessoais aos funcionários, tais como auxílio-creche, dia dos filhos na empresa, auxílio para filhos com necessidades especiais, premiações por meritocracia/ bonificação por resultados, eventos esportivos, cursos internos com professores voluntários, bolsas de estudo, curso de inglês, ergonomia, sala de decompressão dentre outros (CLEARSALE, 2017).

A empresa Monsanto (3ª colocada) tem como compromisso a base de atuação, ou seja, considerar as ações e seu impacto futuro, de modo a conduzir o negócio de forma responsável. Enquanto valores organizacionais a empresa prioriza a integridade, assim considerada a honestidade, decência, consistência e coragem, além do diálogo (ouvir atentamente os diversos públicos e pontos de vista, promovendo o diálogo, ampliando a compreensão acerca das questões referentes à tecnologia agrícola para melhor atender às necessidades e preocupações da sociedade), transparência, benefícios, respeito (respeito às questões religiosas, culturais e éticas das pessoas em todo o mundo, sendo prioridade a segurança dos funcionários, da comunidade onde atuam, dos consumidores e do meio ambiente), agir como donos do negócio (transparência nas ações, estratégias e balanços financeiros), e criar um ótimo ambiente de trabalho (assegurar a diversidade de pessoas e de pensamentos, incentivar a inovação, a criatividade e o aprendizado, trabalho em equipe, reconhecimento e recompensa aos profissionais) (MONSANTO, 2017).

A Rock Content (4ª colocada) tem por orientação cinco princípios básicos:

aprender, ensinar, resolver, trabalhar em equipe e crescer, acreditando que uma equipe em sintonia é a chave para bons resultados, motivo pelo qual valorizam o trabalho em equipe: *“juntos, podemos pensar fora da caixa e trazer soluções inovadoras para os problemas dos nossos clientes”*. A empresa divide os funcionários em times, que trabalham sempre em conjunto (entre eles e com nossos clientes) para garantir que todos estejam sempre satisfeitos. Tem ainda enquanto valores, a confiança e a transparência (ROCK CONTENT, 2017).

Para a Takeda Brasil (5ª colocada) investir em pessoas é o primeiro passo para crescer de forma sustentável, superando metas desafiadoras sem abrir mão dos valores que regem o cotidiano da companhia. A atuação focada em ser uma empresa cada vez melhor aos olhos dos colaboradores é refletida no bom clima organizacional da empresa, que conta com 83% de favorabilidade na Pesquisa de Clima aplicada anualmente. Atualmente, a Takeda está presente nos rankings mais importantes de gestão de pessoas, por acreditarem que um excelente ambiente de trabalho traz ganhos de produtividade e, conseqüentemente constrói um ambiente cada vez mais estimulante e propício para a satisfação e desenvolvimento profissional dos colaboradores (TAKEDA BRASIL, 2017).

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo procurou-se investigar quais as modificações quanto aos valores culturais, promovidas por vinte empresas brasileiras eleitas por um grupo de 25 mil pessoas do gênero feminino como as preferidas para trabalharem. A partir dos resultados obtidos com este estudo, destaca-se a relevância de promover mudanças na cultura organizacional pelas empresas, não só para conquistar o público feminino de funcionários, como também de despertar a satisfação em relação ao trabalho desempenhado em decorrência das alterações dos valores culturais da organização. Como afirma Fleury (1991), o estudo da cultura possibilita o entendimento das formas de gestão, das relações de trabalho, dos mecanismos de controle e de dominação adotados na organização.

No contexto das empresas analisadas, observou-se que os principais valores culturais voltados às mulheres foram os benefícios e remuneração ofertados, bem como a criação de um ambiente de trabalho harmônico e propício ao desenvolvimento/aprimoramento e crescimento profissional. Do ponto de vista prático, os resultados da pesquisa reforçam a importância da equidade nas políticas de recompensas praticadas para profissionais, a despeito do gênero, como fator determinante para melhoria das relações entre empregadores e suas colaboradoras.

Ressalta-se, por derradeiro, que o debate sobre questões sociais, como

as relativas ao gênero no mercado de trabalho, tornou-se indispensável para as organizações na atualidade, seja em razão da maior diversidade do perfil demográfico dos trabalhadores ou pela ação das forças do mercado que exigem e monitoram a responsabilidade social das corporações.

Nesta pesquisa, procura-se contribuir para a produção de conhecimento acerca da questão da mudança que algumas empresas têm realizado em sua cultura organizacional, de modo a atrair um número cada vez maior de trabalhadoras, o que vem acarretando não só o aumento da produção dessas empresas, como também um aumento na satisfação das funcionárias em relação ao ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jane Soares de. **As lutas feministas por educação, igualdade e cidadania**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos. Brasília. Vol. 81, janeiro-abril 2000.

ASHFORT, B.; MAEL, F. Organizational identity and strategy as a context for the individual. In: BAUM, J. A. C.; DUTTON, J. E. (Ed.). *The embeddedness of strategy*. Greenwich: JAI Press, 1996. p.19-64. **Advances in Strategic Management**, v.13.

BARBOSA, L. Cultura administrativa das relações entre antropologia e administração. **Revista de Administração de Empresas**, 1996 36(4), 6-19.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Diário Oficial [da] União, República Federativa do Brasil.

BELLE, F. **Executivas**: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. (coord) *O indivíduo nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1993.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 17-33, out/dez, 1991.

CAVERSAN, Luiz. **Mercado formal também segrega mulher**. Folha de São Paulo, caderno B12, 9 de julho de 2000.

CINTRA, Soraya Veloso. **As melhores empresas para as mulheres**: ações efetivas ou jogo de marketing? Disponível em: <http://docplayer.com.br/5221049-As-melhores-empresas-para-mulheres-acoes-efetivas-ou-jogo-de-marketing.html>. Consultado em 10 julho 2017.

CLEARSALE. Disponível em <http://portal.clearsale.com.br/nossa-cultura>. Consultado em 10 julho 2017.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa**: método qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DIEESE, Boletim. **Mulheres definem estratégias para a luta pela igualdade de gênero**. São Paulo: Ano XVIII, nº 214, jul/ago. 1999.

ELSBACH, K.D.; KRAMER, R.M. Members' responses to organizational identity threats: encountering and countering the business week rankings. **Administrative Science Quarterly**, v.41, n.3, p. 442-476,

1996.

ENZ, C. A. The role of value congruity in intraorganizational power. **Administrative Science Quarterly**, v.33, n.2, p.284-304, June 1988.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: formação, tipologias e impactos**. São Paulo, SP: McGraw Hill, 1991.

HILLMAN, James. **O mito da análise: três ensaios de psicologia arquetípica**. Tradução Norma Abreu Telles. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984.

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

LOVE MONDAYS. Disponível em [www.lovemondays.org.br](http://www.lovemondays.org.br). Consultado em 05 julho 2017.

PADILLA, Ivan. **O jeito feminino de mandar**. ISTO É. São Paulo, nº 1517, 102-108, 28/10/98.

MAEL, F.; ASHFORTH, B.E. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. **Journal of Organization Behavior**, n.13, p.103-123, 1992.

MONSANTO. Disponível em [www.monsantoglobal.com/global/br/pages/default.aspx](http://www.monsantoglobal.com/global/br/pages/default.aspx). Consultado em 10 julho 2017.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo, SP: Atlas, 1996.

NUBANK. Disponível em <http://www.nubank.com.br>. Consultado em 10 julho 2017.

ROCK CONTENT. Disponível em <https://rockcontent.com>. Consultado em 10 julho 2017.

SCHEIN, E. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro, RJ: Prentice-Hall, 1992.

SCOTT, C. **Visão, valores e missão organizacional**. "Construindo a organização do futuro". Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark, 1998.

SPECTOR, P.E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. RAUSP, v. 32, n. 3, 1997.

TEIXEIRA, Ib. A grande revolução feminina dos anos 90. **Conjuntura Econômica**. São Paulo: vol.52, nº 8, 120-122, ago.1998

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acm Neto 46, 65

Administração pública 27, 34, 179, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 284, 285, 292, 297, 298, 306

Amazônia legal 14, 16, 20, 23, 24, 25

### B

Bibliometria 290

### C

Capital psicológico 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 306, 307, 308

Ciências sociais aplicadas 88, 266, 267

Comportamento organizacional positivo 290, 291, 293, 294, 300, 306

Comunicação 10, 111, 159, 214, 217, 255, 259, 265, 284, 285, 286, 288, 289

Consenso 52, 54, 71, 251, 255, 256, 259, 261, 263

Crescimento 15, 16, 17, 18, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 59, 67, 68, 69, 73, 143, 148, 165, 224, 268, 274, 276, 277, 289, 307

### D

Delitos sexuais 215

Desenvolvimento 1, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 30, 32, 33, 37, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 58, 59, 61, 63, 65, 69, 72, 86, 89, 95, 97, 98, 99, 101, 128, 141, 147, 148, 154, 158, 174, 176, 177, 180, 184, 185, 188, 196, 206, 226, 234, 240, 251, 265, 271, 274, 281, 282, 287, 291, 292, 293, 294, 295, 306

Desigualdade 5, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 38, 41, 42, 43, 44, 47, 49, 50, 128, 129, 131, 134, 210, 211, 222, 231

Direito penal e violência obstétrica 197, 198

Direitos das mulheres 197, 198

### E

Educação 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 30, 43, 46, 49, 51, 52, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 91, 95, 99, 100, 109, 111, 130, 133, 134, 140, 146, 149, 184, 195, 212, 214, 221, 225, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 249, 251, 283, 290, 303, 306

Eficiência 9, 30, 35, 39, 43, 49, 167, 251, 252, 253, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 272

Empresas atrativas 137

Enfrentamento da pobreza 46, 48

Engenharia de produção 266, 267, 282

Epidemiologia 196, 205, 206, 213, 215, 223, 225, 234

Estomizados 236, 237, 238, 240, 242, 245, 246, 248, 249

Estratégia 25, 52, 53, 55, 64, 83, 166, 184, 223, 231, 234, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 275, 276, 280, 281, 282

Exercício profiíssional 186

## G

Gestão e mapeamento de processos 284

Guia descritivo de atividades 284

## I

Industria cerâmica 267

## L

Legalização 112, 113, 119, 122, 123

Longevidade 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24

## M

Maus-tratos conjugais 205, 215, 226

Mediação 189, 251, 252, 255, 256, 259, 260, 261, 263, 265

Mercado financeiro 267, 273, 275

Mulheres no mercado de trabalho 137, 140, 143

## N

Negação de direitos 135, 151

## O

Organizacional 49, 137, 138, 141, 142, 146, 148, 149, 150, 155, 266, 267, 271, 272, 273, 281, 282, 284, 285, 286, 287, 290, 291, 293, 294, 295, 296, 300, 303, 306, 307

Ostomia 236, 239, 249, 250

## P

Participação 9, 26, 27, 34, 49, 91, 92, 110, 138, 140, 156, 184, 185, 217, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 259, 260, 261, 262, 263, 268, 272, 280, 281, 286

Patriarcalismo 112

Pesquisa qualitativa 53, 102, 143, 236, 240, 249, 272, 283

Pobreza 16, 17, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 128, 129, 133, 135, 136, 237

Política da saúde 186

Precarização do trabalho 151, 153, 172

Psicologia positiva 290, 291, 293, 294, 307

Psycap 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296

## Q

Qualidade de vida 15, 17, 18, 32, 138, 146, 197, 211, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 245, 246, 248, 249, 250, 292

## R

Renda 2, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 58, 59, 62, 63, 73, 79, 92, 134, 169, 170, 216

## S

Saúde do trabalhador 151, 152, 153, 154, 157, 162, 163, 167, 168, 171, 172, 173

Serviço social 64, 126, 127, 136, 152, 160, 172, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 214, 309

## U

União homoafetiva 112, 113, 114, 115, 117, 124, 125

## V

Valores culturais 137, 138, 139, 141, 142, 144, 146, 148

Violência 95, 131, 134, 135, 136, 178, 182, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235

Violência contra a mulher 205, 206, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 217, 218, 222, 223, 225, 226, 227, 232, 233, 234, 235

Violência de gênero 131, 197, 212, 213, 215, 219, 220, 222, 223, 226, 233, 234

Violência doméstica 206, 211, 212, 213, 214, 215, 219, 226, 230, 231, 233, 234, 235

Violência no parto 197, 198, 204

Violência obstétrica 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204

Violência por parceiro íntimo 205, 210, 214, 226, 231, 233, 235

 **Atena**  
Editora

**2 0 2 0**