

A hand in a grey suit sleeve is placing a wooden block on top of a stack of other wooden blocks. On top of the stack, a tiny figure of a person in a blue shirt and black pants is standing with arms raised, holding a circular object. The blocks have various icons: the top block has a dollar sign, the second has four dollar signs, the third has four 'S' symbols, the fourth has a hierarchy chart, a pie chart, and a bar chart, the fifth has four gears, the sixth has two megaphones and two person icons, the seventh has four person icons, and the eighth has a row of person icons. The background is a blurred grey suit.

**ELÓI MARTINS SENHORAS
(ORGANIZADOR)**

GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS, PRIVADAS E DA SOCIEDADE CIVIL

A black and white photograph showing a hand in a suit jacket placing a wooden block on top of a stack of other wooden blocks. The stack is built on a white surface. The blocks have various business-related icons: a dollar sign, a pie chart, a bar chart, gears, a megaphone, and silhouettes of people. A small figure of a person stands on the top block, holding a large circular object. The background is a blurred office setting.

**ELÓI MARTINS SENHORAS
(ORGANIZADOR)**

GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS, PRIVADAS E DA SOCIEDADE CIVIL

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: Natália Sandrini de Azevedo

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

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

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 de 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. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
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 Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
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
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
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. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

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

G393 Gestão de organizações públicas, privadas e da sociedade civil
 [recurso eletrônico] / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta
 Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-65-86002-80-5
 DOI 10.22533/at.ed.805200804

1. Administração pública. 2. Gestão da qualidade total.
 I. Senhoras, Elói Martins.

CDD 352.357

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O campo de estudos em Administração tem emergido entre os séculos XX e XXI como uma frutífera arena de renovação nas ciências, o que repercute em uma clara ampliação de temas e atores envolvidos ao longo do tempo que são observados à luz de um olhar que simultaneamente é comprometido com a explicação das realidades concretas e com a prescrição de planos e estratégias para as organizações.

Corroborando com a agenda de estudos administrativos no Brasil, o presente livro, “Gestão de Organizações Públicas, Privadas e da Sociedade Civil”, tem definido em seu título o objetivo de apresentar uma plural agenda de estudos com base em pesquisas desenvolvidas pela comunidade científica nacional sobre modelos de gestão da realidade organizacional *lato sensu* do país.

Fruto de um trabalho coletivo engendrado por quase cinquenta pesquisadores, oriundos de instituições de ensino superior públicas e privadas de todas as regiões brasileiras, esta obra traz contribuições que valorizam a pluralidade e a construção científica do campo de Administração da partir de um trabalho interinstitucional no país.

Organizado em dezenove capítulos, este livro foi estruturado por meio de uma lógica discursiva de gradação crescente, na qual os três primeiros capítulos exploram estudos de gestão público-privada, passando para cinco capítulos focalizados na gestão pública, até se chegar aos dez capítulos seguintes que abordam estudos de gestão privada.

No primeiro eixo de capítulos, sobre gestão público-privada, são abordadas de modo genérico as diferenças e convergências entre a Administração Pública e Privada, bem como de modo específico as relações virtuais de consumo e o papel regulatório do Estado, além daquelas relações entre o Setor Público e o Setor Privado na produção do *American Way of Life*.

No segundo eixo de capítulos, focalizado em gestão pública, as pesquisas apresentadas abordam diferentes exemplos de sistemas de gestão e de governança pública no Brasil, a partir de um olhar específico de estudos de casos sobre políticas públicas, respectivamente identificados por análises sobre as políticas orçamentária, de saúde, segurança pública, controladoria e infraestrutura.

No terceiro eixo de capítulos, sobre gestão privada, dois capítulos apresentam uma natureza teórica em contraposição a oito capítulos com estudos de casos empíricos, os quais em sua totalidade exploram temáticas com foco setorial (mercado acionário e comércio varejista), bem como em organizações de ensino superior, em empresas multinacionais, ou, ainda relacionadas a empreendedores.

A fundamentação para o desenvolvimento destes dezoito capítulos reside em um recorte teórico plural, mas cujo recorte metodológico exploratório, descritivo

e explicativo possibilitou, tanto, a convergência de procedimentos de revisão bibliográfica e documental no levantamento de dados, quanto, a adoção diferenciada de técnicas de hermenêutica, estatística e análise de discurso na interpretação dos dados.

Com base nas análises e discussões construídas ao longo dos dezoito capítulos exibidos nesta obra, há uma rica contribuição teórica, metodológica e empírica para o enriquecimento deste plural e crescente campo de estudos científicos em Administração no Brasil, o qual cada vez mais se amplia em suas agendas, temas e atores em razão de produções como esta, que vislumbram o debate a partir de um esforço interinstitucional coletivo.

Em nome deste frutífero trabalho coletivo de pesquisadoras e pesquisadores, comprometidos com as realidades organizacionais públicas, privadas e da Sociedade Civil, bem como com a própria construção de um rico e plural campo de estudos em Administração no Brasil, convidamos você para explorar conosco as diferentes facetas teóricas e empíricas nos temas abordados ao longo deste livro.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
DIFERENÇAS E CONVERGÊNCIAS ENTRE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ADMINISTRAÇÃO PRIVADA	
David Nogueira Silva Marzzoni Leonnam Massias Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.8052008041	
CAPÍTULO 2	12
RELAÇÕES DE CONSUMO VIRTUAIS E A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL	
Pablo Martins Bernardi Coelho	
DOI 10.22533/at.ed.8052008042	
CAPÍTULO 3	22
A EFERVESCÊNCIA ALÉM DOS COPOS: UMA REFLEXÃO SOBRE O PRODUTO COCA COLA E O <i>AMERICAN WAY OF LIFE</i>	
Patrícia Maragoni Machado de Almeida Joyce Gonçalves Altaf Luciano Alves Nascimento Márcio Moutinho Abdalla	
DOI 10.22533/at.ed.8052008043	
CAPÍTULO 4	34
ROLAGEM DA DÍVIDA PÚBLICA MOBILIÁRIA FEDERAL	
Gustavo Celeste Ormenese	
DOI 10.22533/at.ed.8052008044	
CAPÍTULO 5	50
A GESTÃO DE AUDITORIA NO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE – SUS	
Albrendell Andrade Ferreira Hellen de Paula Silva da Rocha Tereza Cristina Abreu Tavares	
DOI 10.22533/at.ed.8052008045	
CAPÍTULO 6	67
REGRESSÃO MÚLTIPLA COMO INSTRUMENTO DE EXPLICAÇÃO DO ÍNDICE DE VIOLÊNCIA NO BRASIL EM 2014	
Americo Matsuo Minori Afonso Fonseca Fernandes Heber José De Moura	
DOI 10.22533/at.ed.8052008046	
CAPÍTULO 7	79
COMPONENTES DE GOVERNANÇA INTELIGENTE PARA O COMBATE À CORRUPÇÃO: UM ESTUDO A PARTIR DA ATUAÇÃO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ	
Rafael Larêdo Mendonça Cynthia Meireles Mário Margalho	
DOI 10.22533/at.ed.8052008047	

CAPÍTULO 8	94
ESTRUTURA E MANUTENÇÃO DAS VIAS PÚBLICAS DE PARNAÍBA: IMPACTOS DO ESCOAMENTO DA ÁGUA PLUVIAL	
Andressa Santos Ferreira Ana Gabriella Esmeraldo Barbosa Mara Águida Porfírio Moura Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva	
DOI 10.22533/at.ed.8052008048	
CAPÍTULO 9	101
PLANEJAMENTO DE CARREIRA PARA ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR DA CIDADE DE VALENÇA – RJ	
Thiago Calixto Mesquita Alessandra dos Santos Simão	
DOI 10.22533/at.ed.8052008049	
CAPÍTULO 10	116
PROCESSO DE EMPODERAMENTO DE MULHERES QUE ATUAM EM PROGRAMAS <i>STRICTO SENSU</i>	
Leticia Gracietti Cristina Keiko Yamaguchi	
DOI 10.22533/at.ed.80520080410	
CAPÍTULO 11	127
CONSULTORIA E GOVERNANÇA NA INTERNACIONALIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR - UMA ABORDAGEM DA GESTÃO DO CONHECIMENTO	
Cleverson Tabajara Vianna Luciane Stallivieri Fernando Álvaro Ostuni Gauthier	
DOI 10.22533/at.ed.80520080411	
CAPÍTULO 12	147
O USO DO <i>COMMONKADS</i> NA METODOLOGIA LEAN SIX SIGMA	
Eduardo Zeferino Máximo Phillipi de Macedo Coelho Andreici Vedovatto João Artur de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.80520080412	
CAPÍTULO 13	159
BALANCED SCORECARD: UM ESTUDO SOBRE OS INDICADORES DE DESEMPENHO DA EMPRESA VALE S/A COM BASE NESSA FERRAMENTA DE GESTÃO	
Ingrid Pedro Freire Louro Fábio Braun Silva Marcelo Silva Alves Paulo Roberto Miranda de Oliveira Thiene Diniz Braun Silva	
DOI 10.22533/at.ed.80520080413	

CAPÍTULO 14	172
PLANO DE NEGÓCIO COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA PARA EMPREENDEDORES DO MUNICÍPIO DE BOM JESUS DA LAPA BAHIA	
Cassiana Santos da Silva Farias Manoel Joaquim Fernandes de Barros Livia Veiga de Oliveira Bispo Eder Batista Reges	
DOI 10.22533/at.ed.80520080414	
CAPÍTULO 15	184
A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA PARA TOMADA DE DECISÃO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA RAVIERA MOTORS BMW SITUADA NO MUNICÍPIO DE ANANINDEUA-PA	
Antônio Renato Bezerra Noronha André Luis Lopes Rezende	
DOI 10.22533/at.ed.80520080415	
CAPÍTULO 16	198
METODOLOGIA PARA SELEÇÃO DO MÉTODO DE PREVISÃO DE DEMANDA DE ITENS PROMOCIONAIS NUMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA DO RIO DE JANEIRO	
Aline Vasconcellos Guedes Lima Fábio Braun Marcus Brauer Marcelo Silva Alves Denílson Queiroz Gomes Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.80520080416	
CAPÍTULO 17	211
QUALIDADE DA AUDITORIA, GOVERNANÇA E VALOR DE MERCADO: UM ESTUDO PARA O MERCADO ACIONÁRIO BRASILEIRO ENTRE 2010 E 2017	
Naiara Leite dos Santos Sant' Ana Paulo Celso Pires Sant' Ana Aureliano Angel Bressan	
DOI 10.22533/at.ed.80520080417	
CAPÍTULO 18	232
IFRS 16: IMPACTO DA CONTABILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE ARRENDAMENTO MERCANTIS OPERACIONAIS NO SETOR DE TRANSPORTE AÉREO	
Tatiane Ribeiro Mônica Aparecida Ferreira Hugo Leonardo Menezes de Carvalho Layne Vitória Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.80520080418	

CAPÍTULO 19	249
SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO DO CAMPUS CERRO LARGO DA UFFS COM RELAÇÃO AO MODELO DE GESTÃO OPERACIONAL ADOTADO	
Sandro Adriano Schneider	
DOI 10.22533/at.ed.80520080419	
SOBRE O ORGANIZADOR	268
ÍNDICE REMISSIVO	269

PROCESSO DE EMPODERAMENTO DE MULHERES QUE ATUAM EM PROGRAMAS *STRICTO SENSU*

Data de aceite: 27/03/2020

Leticia Gracietti

Graduanda do curso de Odontologia da Universidade do Planalto Catarinense – (Uniplac) Lages – Brasil. Correio eletrônico: leticia.gracietti1@gmail.com

Cristina Keiko Yamaguchi

Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Docente do Programa de Pós-graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense (Uniplac), Lages, SC. Docente do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento e Sociedade da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (Uniarp), Caçador, SC – Brasil. E-mail: criskyamaguchi@gmail.com

RESUMO: Este artigo objetivou entender o nível de empoderamento das mulheres que atuam como pesquisadoras. Os procedimentos metodológicos adotados foram: pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada com um grupo de mulheres pesquisadoras que atuam na serra catarinense, por meio de entrevista com roteiro semiestruturado, contemplando as dimensões de empoderamento individual, relacional e coletiva. Os resultados destacam para a dimensão individual e coletiva, visto que, as entrevistadas relataram como seus principais objetivos: (1) ser reconhecida pelo trabalho que executa e pelas pesquisas que

produz, (2) contribuir e modificar a sociedade através de suas pesquisas; (3) alcançar novos patamares na carreira; (4) ter qualidade de vida e proporcionar isso aos familiares; (5) conquistar o auge de uma carreira; (6) sentir-se realizada profissionalmente (7) ter autonomia e empoderamento.

PALAVRAS-CHAVE: Empoderamento feminino; pesquisadoras; docentes.

EMPOWERMENT PROCESS OF WOMEN WORKING IN STRICTO SENSU PROGRAMS

ABSTRACT: This article aimed to understand the level of empowerment of women who act as researchers. The methodological procedures adopted were: descriptive research with a qualitative approach. The research was conducted with a group of women researchers who work in the Serra Catarinense, through interviews with a semi-structured script, contemplating the dimensions of individual, relational and collective empowerment. The results highlight the individual and collective dimension, since the interviewees reported as their main objectives: (1) Be recognized for the work it performs and by the researches it produces, (2) Contribute and modify the society through its researches; (3) Achieving new levels in the career; (4) Have quality of life and provide this to family members; (5) Conquer the

pinnacle of a career; (6) Feeling professionally performed (7) having autonomy and empowerment.

KEYWORDS: Female empowerment; Researchers Teachers

1 | INTRODUÇÃO

Historicamente, a equidade de gênero é algo a ser superado. Desde os primórdios, as diferenças entre os gêneros vão além dos aspectos biológicos. A relação entre masculino e feminino surgiu principalmente a partir de construções históricas sociais e culturais da humanidade e foram esculpindo características e diferenças, originando estereótipos para cada sexo, uma relação de poder androcêntrica entre os gêneros e respectivamente, uma desigualdade (Velho 2011).

Essa disparidade é visível em diversas perspectivas, em particular na esfera profissional, onde a diferença se sobressai. Mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho e as revoltas sociais em favor da igualdade social, a discriminação sexual não desapareceu. Ainda hoje, ligada à imagem da mulher está seu papel de cuidadora dos filhos e da casa, e ao homem, o papel de trabalhador e chefe de família (Velho 2011).

Para Horochovski (2006), o conceito de empoderamento resume-se na capacidade de os indivíduos e grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito e escolher cursos de ação alternativos em múltiplas esferas. Com isso, o empoderamento na perspectiva feminina nasce com o intuito de transformar a realidade, através de projetos de desenvolvimento feminino, capaz de criar autonomia, e dar poder de decisão às mulheres em diversos âmbitos – político, econômico, cultural e psicológico, bem como, a capacidade de competir de igual para igual na carreira profissional.

A literatura sobre o empoderamento, e mais especificamente empoderamento feminino vem crescendo cada vez mais, na área política, na área da saúde, entre outras. Com base na literatura, pressupõe-se que a produção científica está intimamente ligada ao empoderamento, porém, ainda é escassa uma produção científica em português que aborde sobre o assunto. Nesse contexto, esse estudo abordará a pergunta de pesquisa: Como se dá o processo de empoderamento das mulheres pesquisadoras dos programas de Mestrados e Doutorados da Serra Catarinense?

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Empoderamento feminino

O processo de empoderamento é definido como sinônimo de autonomia e

poder pessoal/profissional/social. Em poucas palavras, resume-se na capacidade de indivíduos e grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito, escolher entre cursos de ação alternativos em múltiplas esferas – política, econômica, cultural, psicológica, entre outras (Horochovski 2006)

Empoderamento está intimamente relacionado com o processo de democratização uma vez que surgiu por volta da década de 70, quando o sujeito coletivo e os direitos sociais ganharam maior importância. As primeiras referências ao termo empoderamento, surgiram pelos movimentos pelos direitos civis, com grande representatividade de feministas e negros, a palavra passou a frequentar o discurso do desenvolvimento alternativo, significando o envolvimento ativo das pessoas na luta pelo aumento de controle sobre recursos e instituições (Horochovski, 2006).

Desde então, a pragmática do empoderamento atingiu outros espaços. A partir de meados da década de 1980, o termo empoderamento vem se popularizando, mas sua disseminação só ocorreu recentemente (Martins, 2003). Por tratar-se de um conceito amplo e flexível, pode ser interpretado e usado a partir de diversas perspectivas e em diversos campos. Porém, independentemente da perspectiva que se adote, empoderamento implica muitas vezes ultrapassar os instrumentos clássicos da democracia representativa, tendo por base um aumento da cultura política e do capital social. O empoderamento, portanto, é mais do que a participação na tomada de decisões, também deve incluir os processos que levam as pessoas a se perceberem capazes e com direito a tomar decisões (Rowlands 1995-1997).

A discussão sobre o empoderamento das mulheres surge como resultado de muitas críticas e debates gerados pelo movimento feminista em que se percebeu que as estratégias de desenvolvimento não obtiveram um progresso significativo no melhoramento do status das mulheres (Mageste, Melo, e Ckagnazaroff 2008). Isso se deve às estratégias trazerem enfoques de bem-estar, de pobreza e empresarial e não resolverem questões como problemas estruturais que desencadeiam a opressão e exploração das mulheres (Batliwala 1997). A experiência de aumentar o bem-estar feminino não pode ignorar a condição de agente das próprias mulheres para ocasionar tal mudança. Assim, o aspecto do bem-estar e o aspecto da condição de agente apresentam um cruzamento substancial. Uma vez que a condição de agente das mulheres pode ter importância na eliminação das injustiças que prejudicam o bem-estar feminino, o qual é influenciado por questões como conquistar de renda independente, conseguir emprego fora de casa, ter direitos de propriedade, ser alfabetizada e participar nas decisões dentro e fora da família (Sen 2018).

O empoderamento feminino está, então, relacionado ao fortalecimento dos atores

sociais, considerando-se que a questão das desigualdades de gênero não se resume a carência ou precariedade de recursos, mas na falta de oportunidades sociais, políticas e econômicas, e exige uma expansão das capacidades humanas e das liberdades reais. Ou seja, o empoderamento das mulheres representa um desafio às relações patriarcais garantindo a elas autonomia para controlar o próprio corpo, a sua sexualidade, o seu direito de ir e vir, bem como um repúdio à violência, ao abandono e às decisões unilaterais masculinas que afetam a toda a família (Mageste, Melo, e Ckagnazaroff 2008)

Assim, entende-se que a noção de empoderamento feminino está relacionada com a ideia de as mulheres poderem decidir sobre sua própria vida nos espaços públicos e privados, bem como exercer poder nos espaços em que são tomadas decisões acerca das políticas públicas e de outros acontecimentos relativos aos rumos da sociedade e que interferem direta ou indiretamente sobre os seus interesses. (Mageste, Melo, e Ckagnazaroff 2008)

2.1.1 Dimensões do empoderamento

O empoderamento não é um vocábulo unidimensional, ao contrário, assume diversas perspectivas. Enquanto categoria analítica, processo e resultado de ações individuais e coletivas, o empoderamento apresenta múltiplas dimensões. É possível pensar em cinco dessas dimensões: 1) níveis ou sujeitos de empoderamento; 2) motivações do empoderamento; 3) poderes (ou recursos do empoderamento); 4) modalidades de empoderamento; e, 5) escopo da intervenção e das políticas de empoderamento (Horochovski 2006).

Dentre elas, os níveis ou sujeitos de empoderamento possui mais relevância para realizar estudos sobre o assunto. Dentro dessa linha pode-se dizer que o empoderamento divide-se em empoderamento individual, relacional e coletivo. O individual ocorre quando, mediante a participação nos mais variados espaços de sociabilidade os indivíduos são/se auto-percebem como detentores de recursos que lhes permitem influir e controlar os cursos de ação que lhes afetam (Horochovski 2006). O relacional ou de relacionamentos próximos, em que empoderamento é desenvolver a capacidade de negociar e influenciar a natureza do relacionamento e as decisões tomadas dentro desse relacionamento. E o coletivo, em que os indivíduos trabalham juntos para ter um impacto mais amplo do que cada um poderia fazer sozinho (Rowlands 1995-1997). Na prática, o empoderamento coletivo precisa ser desmembrado em coletivo local ou informal e coletivo formal ou institucional, uma vez que engloba uma ampla escala, de, por exemplo, um nível de aldeia até o nível, das Nações Unidas (Rowlands 1995-1997).

2.2 Empoderamento no processo de pesquisa

A pesquisa como princípio científico e educativo é, ou deveria ser considerada um processo de empoderamento, uma vez que favorece não apenas a apropriação e produção de conhecimento sobre objetos estudados, mas especialmente o reconhecimento de si mesmo como protagonista dessa produção (Kleba e Wendhausen 2010).

A partir da pesquisa, surge um processo emancipatório, pois se constrói um sujeito crítico e autocrítico, participante, que não se sujeita a ser objeto, nem cultiva o outro como objeto. Segundo Demo (2011), a pesquisa protagoniza também, como diálogo, produto e motivo de interesses sociais em confronto.

Entende-se que diálogo é espaço aberto à comunicação incluindo riscos e desafios; não é expressão de consensos, e sim confronto, à medida que exige comunicar criticamente o próprio ponto de vista e receber criticamente o ponto de vista do outro. Pesquisar é sempre dialogar, à medida que se produz conhecimento do outro para si e de si para o outro. Somente pessoas emancipadas podem dialogar, pois têm com o que contribuir, o que propor e contrapor. Não entram no diálogo somente para escutar e seguir, mas para demarcar o próprio espaço, a partir do qual compreendem o do outro e com ele se compõem ou se confrontam (Demo 2011).

Portanto, fazer pesquisa é espaço e processo de empoderamento pessoal, grupal e estrutural, pois novos conhecimentos podem fomentar propostas de mudança social, subsidiando pessoas, grupos e sociedades em sua atuação (Kleba e Wendhausen 2010).

3 | METODOLOGIA

Visando compreender o processo de empoderamento das mulheres pesquisadoras da Serra Catarinense, os procedimentos metodológicos adotados foram:

Quanto à natureza/ Meio de investigação	Pesquisa de campo
Abordagem	Qualitativa
Tipo de pesquisa quanto aos objetivos	Descritiva
Técnica de coleta de dados	Entrevista roteiro semiestruturado
Técnica de análise de dados	Dimensões de Empoderamento: Individual, Relacional e Coletiva

Quadro 1 – Procedimentos metodológicos

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

A revisão da literatura trouxe maior compreensão do conteúdo das dimensões,

baseados em Rowlands (1995,1997), e foram sistematizadas três dimensões de empoderamento para realizar a análise dos dados.

Dimensão	Descrição
Individual	Neste nível surge a percepção da posição desprivilegiada, e a partir disso, iniciam-se novos comportamentos e processos para o desenvolvimento de autoconfiança, autonomia, independência, e liberdade, buscando a reversão das implicações resultantes da opressão internalizada e influenciar e modificar o direcionamento das ações que lhe diz respeito.
Relacional	Implica o envolvimento e participação de todos os relacionamentos, influências sociais e alianças estabelecidas que serviram de base para a construção do empoderamento do indivíduo, assim como a capacidade do indivíduo de influenciar e negociar com tais elementos para que se possa atingir o empoderamento.
Coletivo	O momento e que o indivíduo acredita que pode contribuir para a sociedade (individualmente ou juntamente com outros grupos) e se sente responsável pela melhoria coletiva. A partir disso, passa trabalhar para estender, compartilhar e participar de ações de melhorias, estratégias e responsabilização no panorama da sociedade na qual está inserido.

Quadro 2 - Dimensões do empoderamento adotadas para a análise dos dados

Fonte: Elaborado com base em Rowlands (1995,1997), Horochovski (2006), Mageste, Melo e Ckagnazaroff (2008), Kleba e Wendausen (2010)

Com relação ao local da pesquisa, foi realizado uma pesquisa de campo na Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC), no mês de março de 2019, com um grupo de mulheres que atuam nos programas de mestrado e doutorado da instituição. Com as demais convidadas que não se encontravam em Lages/SC no momento da coleta de dados, a entrevista foi realizada online.

Foram consideradas para a amostra, 12 mulheres que atuam como pesquisadoras em Lages/SC, correspondendo a 75% da amostra, visto que, três pesquisadoras que foram convidadas não devolveram os questionários respondidos.

A técnica de abordagem escolhida foi qualitativa e o objetivo descritivo. Para a coleta de dados utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado, mantendo o sigilo da identidade das respondentes, não sendo necessário que se identificassem. Foi utilizada a gravação das entrevistas em um smartphone para posteriormente serem tabulados.

Para a elaboração da entrevista semiestruturada, fez-se necessário a apropriação dos conhecimentos referentes ao processo de empoderamento da mulher. Foi feito um levantamento bibliográfico sobre a participação feminina nas esferas social, educacional e profissional, a fim de construir um questionário apropriado aos objetivos desta pesquisa.

O questionário foi estruturado em três blocos de questões, sendo os dois primeiros objetivos ou de múltipla escolha e o último, discursivo: 1º bloco): perfil da entrevistada, destinado a caracterizar as integrantes da amostra segundo idade,

estado civil, maternidade, formação profissional; 2º bloco): sobre o tempo de atuação no mercado meios de aprendizado e aquisição de novos conhecimentos; dificuldades para obter informação; o que motivou iniciar a respectiva carreira; 3º bloco): questões sobre bem-estar, sucesso profissional, reconhecimento, ascensão profissional e processos decisórios.

Os dados foram tabulados e analisados no programa QDA Miner Lite, um *software* indicado para a extração de conteúdos em transcrições de discursos e entrevistas, direcionado para análise dados de modo qualitativo e quantitativo (Lewis e Maas 2007). Através dele foi possível identificar nas falas as informações e as visões das mulheres sobre seu empoderamento dentro da pesquisa científica.

4 | DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização dos participantes

Área do conhecimento	Quantidade
Interdisciplinar	05
Educação	04
Ciências Biológicas	02
Administração	01
TOTAL	12

Quadro 3 – Áreas do conhecimento das pesquisadoras respondentes:

Fonte: dados da pesquisa

Sobre o estado civil, 58,3% das pesquisadoras são casadas, 25% são solteiras, 8,3% em união estável e 8,3% divorciadas. 50% não possuem filhos, e 50% possuem de 1 a 3 filhos. Das pesquisadoras estudadas, 5 possuem entre 41 e 50 anos, 2 entre 31 e 35 anos, 2 entre 51 e 60 anos, as outras 3 participantes possuem acima de 60 anos, entre 26 e 30 anos e entre 36 e 40 anos respectivamente.

4.2 Sobre a atuação como pesquisadora

Dentre as 12 pesquisadoras entrevistadas, 6 atuam na pesquisa científica há mais de 10 anos, 4 entre 5 e 10 anos e 2 há menos de 5 anos.

Os motivos pelos quais iniciaram a carreira como pesquisadora, foram: 10 pesquisadoras responderam “por fazer o que gosta”, 6 pesquisadoras pela “realização de um sonho, 4 pesquisadoras pela oportunidade, 2 pesquisadoras por necessidade. Vale ressaltar que a maioria das participantes escolheram mais de uma opção.

Em relação à busca por novos conhecimentos, todas as participantes relataram que estão sempre buscando atualizar-se, principalmente por: (1) ser inerente ao

pesquisador; (2) exigência do mercado de trabalho; (3) exigência pessoal; (4) e porque o conhecimento está sempre se renovando. Dentre as 12 participantes, 8 delas afirmam que é um desafio buscar atualizações e novos conhecimentos, devido à falta de recursos financeiros, uma vez que para produzir pesquisa é necessário investimento financeiro e dificilmente elas conseguem incentivo dessa natureza. A principal fonte onde buscam atualizar seus conhecimentos é através de artigos, periódicos e revistas especializadas, em seguida, palestras, congressos e simpósios, livros, grupos de discussão e/ou pesquisa. Cursos, reuniões setoriais e web sites do governo também apareceram, porém, em menor escala. Afirmam que utilizam a informação obtida para: melhorar o desempenho profissional, melhorar e inovar as atividades de pesquisa, compartilham com colegas de profissão.

4.2 Sobre o empoderamento das pesquisadoras

Quando questionadas sobre o significado de ascensão profissional, as respostas foram: (1) autonomia, empoderamento, satisfação; (2) alcançar a realização pessoal; (3) avançar na carreira e atingir um patamar superior ao que se encontrava; (4) sentir-se bem consigo mesma; (5) ter qualidade de vida e poder proporcionar isso aos familiares; (6) conquistar o auge de uma carreira, chegar onde queria chegar. Sobre terem conquistado sua ascensão profissional, as respostas ficaram igualmente divididas, 6 pesquisadoras acreditam que chegaram à ascensão profissional e as outras 6 acreditam que não, por relatarem que “ser pesquisadora exige uma constante evolução”.

Quanto aos relatos sobre como foi a trajetória profissional, todas apontaram, de alguma forma, que foi bastante desafiadora, incluindo: (1) sair da zona de conforto e de perto da família; (2) conciliar estudo e emprego para poder arcar com as despesas financeiras; (3) conciliar a vida profissional com a pessoal durante a construção da carreira. Baseado em Velho (2011), mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho, ainda hoje, ligada a sua imagem está seu papel de cuidadora dos filhos e da casa, e ao homem, o papel de trabalhador e chefe de família, essa informação vem de encontro ao discurso de uma das entrevistadas: “Uma coisa que vejo é que os homens não têm essa dificuldade, se deseja focar na carreira ele simplesmente vai, alguém vai cuidar da casa, coisa que eu sinto e reitero até hoje que é um desafio muito grande para as mulheres”.

Sobre o incentivo da família na trajetória profissional, todas as participantes relataram que sempre foram incentivadas. Apesar de, por vezes abrirem mão da convivência familiar por conta do trabalho e muitas vezes não serem compreendidas, sempre foram reconhecidas dentro da família e serviram até mesmo de inspiração para outros membros familiares. Dentre as 12 participantes, somente 1 apontou que o marido tinha ciúmes do seu reconhecimento profissional e por vezes desestimulava seu crescimento.

Nos relatos sobre o reconhecimento do papel que ocupa dentro da pesquisa, 8 pesquisadoras sentem-se reconhecidas, 4 ainda não percebem o reconhecimento que gostariam, pois dizem ser um processo que ocorre paulatinamente.

Quanto à disparidade de gênero, a maioria das pesquisadoras estudadas relataram que nunca se sentiram prejudicadas ou reprimidas pelo fato de serem mulheres. Com isso, percebe-se que diferentemente do que Mageste; Melo; Ckagnazaroff (2008) pontuam dizendo que existe resistência dos homens quando as mulheres competem com eles pelo poder na esfera do trabalho, ou quando elas questionam poder e direitos, dentro da pesquisa científica não se percebe essa disparidade gênero, as pesquisadoras relatam que são tratadas de igual para igual, e que muitas vezes seus orientadores são homens. Fato esse que nos mostra, que infelizmente a disparidade de gênero no mundo do trabalho está relacionada ao tipo de profissão, como profissões mais femininas e profissões mais masculinas, como também ao intelecto dos profissionais de determinada área. Dentre as 12 pesquisadoras, 3 pesquisadoras pontuaram que percebem um certo tipo de preconceito quando vão realizar pesquisa à campo: “há uma certa desconfiança por parte dos homens quando vamos realizar pesquisas à campo mais masculino”, na área das ciências agrárias e na indústria principalmente, porém nunca foram desrespeitadas. Apenas 2 mencionaram que sentiram disparidade dentro do meio acadêmico por parte dos colegas de trabalho por ministrar aulas num curso mais masculino e por atuar em um laboratório onde a maior parte eram homens.

Sobre as dimensões de empoderamento, percebe-se que há empoderamento individual entre as pesquisadoras, pois diante dos discursos notou-se que as mesmas possuem voz ativa no sentido de participarem de processos decisórios dentro da função que atuam, tanto entre os colegas de trabalho, quanto como orientadora de pesquisa. Sobre o empoderamento relacional, 4 das participantes acreditam que existem momentos em que as alianças e influências sociais estabelecidas contribuem para alguns processos dentro da pesquisa. No sentido de que além do mérito, é necessário ter relações sociais, saber posicionar-se e ter um bom convívio em grupo para conquistar o devido empoderamento. As demais participantes relataram nunca terem se beneficiado nesse sentido e não se manifestaram a fundo. Sobre o empoderamento coletivo, todas as pesquisadoras se sentem responsáveis pela melhoria coletiva, bem como, acreditam que podem contribuir na sociedade ou modificar ela, pois acreditam ser sua função/dever como pesquisadora.

Quando questionadas em relação à jornada dupla de trabalho, a maioria das pesquisadoras relatam que não tem grandes problemas com isso hoje em dia pelo fato do marido não morar na mesma cidade e/ou ainda não terem filhos, ou seja, conseguem dedicar-se quase que exclusivamente à carreira. As que moram com marido e possuem filhos dizem ser difícil conciliar vida pessoal e profissional, além do mais dizem viver em um conflito interno, pois acabam tendo que optar por deixar a carreira um pouco de lado para dedicar-se à família ou então abrir mão de uma

maior convivência familiar para focar na carreira.

As pesquisadoras acreditam ser referência/líder e fonte de inspiração para outras mulheres, principalmente alunas e membros da família. Houve relatos por parte das entrevistadas como “meninas próximas da minha cidade começaram a estudar por conta da minha trajetória e por se inspirarem em mim” ... “já teve mulheres que atingiram novas metas porque comentaram que haviam se inspirado na minha forma de atuar”.

Nessa pesquisa, dentre as dimensões de empoderamento abordados por Rowlands (1995,1997), Horochovski (2006), Mageste, Melo e Ckagnazaroff (2008), Kleba e Wendausen (2010), destacou-se a dimensão individual e coletiva, visto que, as entrevistadas relataram como seus principais objetivos: (1) ser reconhecida pelo trabalho que executa e pelas pesquisas que produz, (2) contribuir e modificar a sociedade através de suas pesquisas; (3) alcançar novos patamares na carreira; (4) ter qualidade de vida e proporcionar isso aos familiares; (5) conquistar o auge de uma carreira; (6) sentir-se realizada profissionalmente (7) ter autonomia e empoderamento.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa buscou revelar o processo de empoderamento das mulheres pesquisadoras tendo em vista a escassa produção científica em português que aborde sobre o assunto.

Os resultados apontam que as mulheres pesquisadoras possuem um elevado nível de empoderamento, uma vez que a pesquisa científica exige tal processo. O meio científico trata-se de uma área de atuação que está relacionada à uma rica formação profissional e entrelaçado a isso, está o pleno conhecimento por parte das pesquisadoras de que não foi um caminho fácil para conquistar o nível de carreira profissional em que se encontram.

Além do mais, a pesquisa científica constrói automaticamente um perfil, no sentido de transformar o pesquisador em um indivíduo que sabe posicionar-se, ser crítico e participar de processos decisórios. Diante disso, os resultados corroboram com o que foi inicialmente pressuposto a partir da literatura: ser uma pesquisadora científica está intimamente relacionado ao ato de empoderar-se.

AGRADECIMENTOS

Agradecimento ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), PIBITI - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação.

REFERÊNCIAS

- Batliwala, S. (1997). “El significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción”. *Magdalena León, Poder y empoderamiento de las mujeres* (TM Editores): 187–211. http://www.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf.
- Demo, P. (2011). *Pesquisa: princípio científico e educativo*. 14ª. org. Cortez. São Paulo.
- Horochovski, R. (2006). “EMPODERAMENTO : DEFINIÇÕES E APLICAÇÕES”. *30ª ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS* 30: 1–29. <https://www.anpocs.com/index.php/papers-30-encontro/gt-26/gt18-22/3405-rhorochovski-emponderamento/file>.
- Kleba, M.E. & Wendhausen, A.L.P. (2010). “O processo de pesquisa como espaço e processo de empoderamento”. *Interface: Communication, Health, Education* 14(33): 427–36.
- Lewis, R. Barry, e Steven M. Maas (2007). “QDA Miner 2.0: Mixed-Model Qualitative Data Analysis Software”. *Field Methods* 19(1): 87–108. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1525822X06296589>.
- Mageste, G., Melo, M. & e Ckagnazaroff, I. (2008). “Empoderamento de Mulheres: uma proposta de análise para organizações”. *V Encontro De Estudos Organizacionais da ANPAD*: 1–15. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Empoderamento+de+mulheres:+uma+proposta+de+análise+para+as+organizações#0>.
- Martins, C.H.B. (2003). “Trabalhadores na Reciclagem do Lixo: Dinâmicas Econômicas, Sócio-ambientais e Políticas na Perspectiva de Empoderamento”. *Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de pós-graduação em Sociologia*: 15–211.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxfam.
- Sen, A. (2018). *Desenvolvimento como liberdade*. org. Companhia das Letras. São Paulo.
- Velho, B. (2011). “Equidade De Gênero No Mundo Do Trabalho: a História De Uma Organização”. *VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão*: 1–19. http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2137.pdf.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acionista 214, 215, 219

Administração 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 32, 34, 37, 46, 49, 50, 51, 54, 56, 63, 64, 67, 80, 81, 82, 83, 88, 92, 94, 96, 97, 99, 100, 103, 105, 109, 111, 122, 127, 139, 142, 155, 171, 172, 173, 175, 182, 184, 185, 187, 189, 190, 191, 197, 199, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 218, 221, 222, 226, 227, 228, 229, 230, 247, 248, 253, 266, 267, 268

American way of life 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 33

Análise de componentes principais 217, 221, 222

Auditoria 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 90, 134, 138, 144, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 220, 221, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 247

B

Balanced scorecard 157, 159, 160, 161, 162, 169, 170

Bolsa de valores 232, 234, 246

Brasil 4, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 20, 21, 24, 32, 37, 38, 40, 41, 43, 48, 51, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 67, 68, 69, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 88, 91, 92, 93, 95, 99, 101, 110, 113, 114, 116, 127, 147, 157, 165, 169, 173, 177, 179, 197, 210, 212, 216, 223, 227, 228, 229, 230, 231, 233, 237, 238, 247, 248, 255, 266, 267

C

Carreira 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 122, 123, 124, 125

Coaching 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 114

Commonkads 147, 151, 154, 158

Compliance 127, 128, 129, 134, 143, 145

Conhecimento 3, 28, 55, 58, 59, 66, 85, 104, 106, 108, 109, 110, 112, 113, 116, 120, 122, 123, 125, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 141, 143, 144, 146, 147, 148, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 169, 175, 179, 180, 182, 188, 190, 192, 249, 261, 262, 265

Consultoria 106, 127, 133, 134, 144

Consumo 12, 14, 15, 16, 17, 22, 24, 25, 27, 31, 32, 41, 98, 194, 195, 196, 210, 261

Contabilidade 1, 4, 42, 53, 56, 64, 65, 66, 88, 185, 186, 188, 190, 191, 192, 193, 195, 197, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 237, 247, 248

Corrupção 79, 80, 81, 82, 83, 84, 87, 91, 92, 93, 97

D

Dano moral 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Demanda 8, 41, 61, 79, 88, 89, 91, 92, 108, 111, 150, 152, 165, 166, 167, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 257

Desempenho 8, 54, 55, 58, 83, 84, 85, 89, 90, 123, 136, 144, 155, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 189, 190, 191, 196, 197, 213, 215, 219, 223, 226, 229, 230, 231, 254, 268

Dívida pública 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49

E

Empoderamento 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126

Empreendedor 11, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 182

Empresa 2, 3, 5, 7, 8, 9, 15, 23, 29, 30, 31, 32, 51, 63, 99, 107, 110, 149, 153, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 172, 174, 175, 176, 177, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 203, 204, 208, 214, 215, 217, 220, 221, 222, 223, 226, 227, 236, 238, 244, 245, 248, 252, 254, 256, 260, 265, 266

Ensino superior 101, 103, 105, 106, 112, 115, 127, 128, 132, 134, 135, 137, 139, 143, 144, 146, 250, 251

Estado 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 21, 22, 23, 35, 36, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 56, 62, 63, 70, 72, 76, 79, 80, 81, 82, 84, 87, 89, 90, 93, 95, 96, 97, 98, 122, 135, 138, 143, 159, 172, 198, 203, 208, 267

Estados unidos 3, 5, 6, 13, 14, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 52, 138, 237

Estratégia 2, 41, 51, 60, 64, 85, 90, 97, 161, 165, 167, 170, 182, 210, 214, 268

G

Gestão 1, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 32, 34, 35, 37, 38, 41, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 80, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 92, 94, 97, 98, 99, 100, 102, 114, 116, 126, 127, 130, 131, 132, 133, 136, 143, 144, 146, 147, 151, 154, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 168, 169, 170, 172, 173, 180, 182, 184, 186, 192, 195, 198, 200, 201, 209, 210, 230, 231, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 261, 265, 266, 267, 268

Governança 20, 79, 80, 81, 84, 85, 86, 87, 90, 91, 92, 93, 127, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 229, 230, 231, 247

Governo 4, 6, 7, 11, 14, 23, 24, 28, 31, 32, 34, 38, 41, 42, 43, 46, 57, 58, 59, 80, 83, 84, 97, 104, 123, 129, 135, 136, 138, 142, 161, 175, 261

H

Homicídio 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77

I

Informação 13, 41, 51, 59, 66, 83, 84, 86, 89, 90, 91, 92, 101, 103, 109, 122, 123, 141, 143,

158, 173, 175, 184, 185, 186, 187, 191, 193, 197, 213, 214, 215, 217, 222, 227, 232, 233, 237, 245, 246, 247, 262, 264

Infraestrutura 9, 41, 84, 88, 94, 95, 96, 98, 99, 100, 157

Internacionalização 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 146, 220, 226

L

Lean six sigma 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 157, 158

M

Melhoria contínua 149, 157

Mercado acionário 211

Metodologia 3, 58, 69, 96, 104, 105, 106, 120, 147, 148, 149, 150, 151, 158, 162, 168, 177, 179, 183, 192, 198, 202, 231, 248, 249, 254

Modelo 8, 10, 24, 72, 74, 75, 76, 77, 84, 85, 97, 129, 130, 135, 137, 138, 142, 143, 147, 148, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 162, 202, 203, 207, 209, 217, 221, 237, 238, 249, 250, 253, 254, 256

O

Organização 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 28, 51, 61, 64, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 97, 126, 132, 140, 141, 143, 147, 149, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 160, 161, 162, 167, 168, 174, 175, 176, 185, 186, 188, 189, 191, 193, 196, 199, 216, 236, 249, 254, 257, 259, 260, 265

Orientação profissional 101, 102, 103, 104, 105, 106, 111, 113, 115

P

Planejamento 4, 8, 46, 48, 59, 60, 61, 64, 66, 87, 90, 91, 92, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 133, 139, 142, 144, 161, 162, 165, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 179, 182, 188, 190, 196, 259

Plano de negócio 172, 174, 176, 177, 180, 181

Previsão de demanda 198, 199, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 208

Q

Qualidade 1, 2, 10, 43, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 76, 103, 109, 116, 123, 125, 136, 138, 149, 150, 151, 155, 156, 161, 167, 175, 185, 189, 190, 191, 199, 200, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 230, 236, 247, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 257, 259, 262, 264, 265, 266

R

Regressão múltipla 67, 68, 69

Resultado 15, 25, 39, 44, 55, 61, 68, 69, 72, 75, 76, 77, 112, 118, 119, 147, 156, 164, 165,

188, 193, 213, 215, 216, 238, 239, 241, 242, 243, 246, 254, 255, 260, 262, 266

S

Saúde 2, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 98, 105, 114, 116, 117, 168, 189, 252, 253

Setor aéreo 234, 239, 240, 246

Setor privado 4, 8, 39, 42, 57, 85, 236

Setor público 4, 5, 7, 8, 11, 37, 38, 39, 42, 54, 61, 64, 65, 81, 96, 135

Sistema único de saúde 50, 52, 53, 56, 57, 60, 63, 64, 65, 66

Sociedade 2, 6, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 36, 55, 57, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 87, 88, 91, 92, 97, 104, 113, 116, 119, 121, 124, 125, 128, 135, 139, 141, 157, 247, 268

T

Tomada de decisão 86, 112, 160, 161, 162, 166, 184, 186, 191, 192, 193, 196, 233, 254

V

Valor de mercado 211, 212, 214, 223, 226

Vias públicas 94, 95, 96, 98, 99

Violência 67, 68, 69, 76, 77, 119

 **Atena**
Editora

2 0 2 0