

Ciências Sociais Aplicadas:

Organizações, Inovações e Sustentabilidade

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Atena
Editora
Ano 2020

Ciências Sociais Aplicadas:

Organizações, Inovações e Sustentabilidade

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Atena
Editora
Ano 2020

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena

Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

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
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
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
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
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. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
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
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
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
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
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
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
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. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
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
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
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 Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

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. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
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
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
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. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
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 Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
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 Lúvia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Luiza Alves Batista
Correção: Giovanna Sandrini de Azevedo
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizadora: Luciana Pavowski Franco Silvestre

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciências sociais aplicadas: organizações, inovações e sustentabilidade / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-556-3

DOI 10.22533/at.ed.563201711

1. Ciências Sociais. 2. Organizações. 3. Inovações. 4. Sustentabilidade. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco (Organizadora). II. Título.

CDD 301

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos.

APRESENTAÇÃO

A Atena Editora apresenta o e-book “Ciências Sociais Aplicadas: Organizações, inovações e sustentabilidade”, são ao todo trinta e seis artigos dispostos em dois volumes.

As pesquisas apresentadas congregam esforços de análises e reflexões relevantes sobre a sociedade contemporânea, especialmente no que se refere as relações conflituosas entre inovação e sustentabilidade e a busca de estratégias para resolução destes conflitos.

Os artigos que compõem o volume 1 possibilitam ao leitor o acesso pesquisas relacionadas às políticas públicas, relações políticas, questões de gênero, capital, renda e processos organizacionais. Os temas são abordados a partir de categorias de análise relevantes para a compreensão das relações que permeiam a sociedade brasileira, como a cordialidade, o patrimonialismo e a representatividade.

Ainda no volume 1, destaca-se que os temas são tratados de forma a considerar a importância e impactos da democracia ou da fragilidade desta diante da falta de representatividade, possibilidades de participação e tomada de decisão. Sendo considerado nestes aspectos as disputas de classe e reconhecendo-se os impactos diretos para as questões de gênero, raciais, de acessibilidade, mobilidade e exclusão financeira.

As pesquisas apresentadas no volume 2 do e-book estão vinculadas a duas temáticas centrais, o primeiro é sustentabilidade e meio ambiente, com estudos que tratam sobre a relação da temática com a produção do lixo, o consumo, práticas sustentáveis, processos participativos, tomadas de decisão e comunidades tradicionais. Por outro viés, a temática sustentabilidade e meio ambiente é também analisada a partir da responsabilidade social diante das problemáticas apresentadas pelo agronegócio e sistema empresarial e impactos destes para o meio ambiente.

Para finalizar, são apresentados artigos que contribuem para a reflexão sobre a relação entre inovação e sustentabilidade em processos educacionais através do uso de bibliotecas, contações de histórias, alfabetização digital e funções de linguagem.

Com temática contemporânea e imprescindível para as relações estabelecidas nos diferentes aspectos da vida social, espera-se com os artigos apresentados contribuir para o reconhecimento de desafios e estratégias construídas coletivamente, bem como, para novas análises da temática e com diferentes perspectivas teóricas.

Boa leitura a todos e a todas.

Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

REALIDADE AUMENTADA EM BIBLIOTECAS : DISCUSSÃO DA SUA INCORPORAÇÃO EM BIBLIOTECAS

David Vernon Vieira

DOI 10.22533/at.ed.5632017111

CAPÍTULO 2..... 7

A PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA ENTRE A RACIONALIZAÇÃO E O PATRIMONIALISMO

Renato Somberg Pfeffer

DOI 10.22533/at.ed.5632017112

CAPÍTULO 3..... 19

PERFIL DE PREMATURIDADE NA REGIÃO METROPOLITANA DO ESPÍRITO SANTO: CONTRIBUIÇÕES PARA AS POLÍTICAS DE SAÚDE

Daniel Rocha Ramos

Luara Ramos Rodrigues

Paula Campos Perim

Antônio Chambô Filho

Janine Pereira da Silva

DOI 10.22533/at.ed.5632017113

CAPÍTULO 4..... 29

ANÁLISE DA ACESSIBILIDADE E MOBILIDADE URBANA NOS DESLOCAMENTOS A PÉ: AFERIÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E AUTONOMIA DO PASSEIO PÚBLICO EM QUATRO CIDADES PAULISTAS

Cristiane Kröhling Pinheiro Borges Bernardi

Camila Moreno de Camargo

Maria Karoline Souza Garcia

Ana Paula Sylvestre Roldão

Priscila Kauana Barelli Forcel

DOI 10.22533/at.ed.5632017114

CAPÍTULO 5..... 45

INTERFACE DA COMUNICAÇÃO COM AS CIÊNCIAS SOCIAIS: UM ESTUDO DOS PROCESSOS DA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO GOVERNAMENTAL

Daiana de Medeiros Brandão

DOI 10.22533/at.ed.5632017115

CAPÍTULO 6..... 59

“CORDIALIDADE DO BRASILEIRO” NO SÉCULO XXI: ACIRRAMENTO DOS DISCURSOS NOS CAMPOS DE PODER POLÍTICO E IDEOLÓGICO- FRAGMENTAÇÕES NEGATIVAS? O ECO...

Ednaldo Emílio Ferraz

DOI 10.22533/at.ed.5632017116

CAPÍTULO 7	67
JORNALISMO E QUESTÃO RACIAL: UMA REFLEXÃO SOBRE (FALTA DE) REPRESENTATIVIDADE E SEUS DESDOBRAMENTOS	
Aline da Silva Novaes Marcos Vinícius Aragão Furtado	
DOI 10.22533/at.ed.5632017117	
CAPÍTULO 8	77
“FÁTIMA DO PT”: RAREFAÇÃO DO SUJEITO E ANÁLISE DO DISCURSO DA COBERTURA DO BLOG DO BG SOBRE A GOVERNADORA FÁTIMA BEZERRA	
Daniel Dantas Lemos Lucas Oliveira de Medeiros Yasmin Alves Farias Maia de Medeiros Maria Ylanna Pires Bezerra Rayane Fernandes da Silva Victória Zilmara Alves	
DOI 10.22533/at.ed.5632017118	
CAPÍTULO 9	89
CARTOGRAFIA HISTORIOGRÁFICAS DAS FRONTEIRAS NACIONAIS E AS PRÁTICAS GUARANI	
Clovis Antonio Brighenti Rafael Fonseca Gomes Dantas de Melo	
DOI 10.22533/at.ed.5632017119	
CAPÍTULO 10	103
DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO NORTE DO BRASIL	
Maylisson Rodrigo Fonseca Davi Winder Catelan Matheus Demambre Bacchi Priscila Akimi Hayashi Katy Maia	
DOI 10.22533/at.ed.56320171110	
CAPÍTULO 11	117
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA DIRIGIDA À MULHER: UMA REFLEXÃO A PARTIR DA REALIDADE BRASILEIRA	
Mariana Ferrão Bittencourt Sílvia Moreira Trugilho	
DOI 10.22533/at.ed.56320171111	
CAPÍTULO 12	127
MÃES NO CÁRCERE: UMA ANÁLISE ACERCA DO HABEAS CORPUS 143.641	
Lorena Monteiro Silva Letícia Francielly Farias Ferreira Mayara Toledo da Silva	

DOI 10.22533/at.ed.56320171112

CAPÍTULO 13..... 130

EXCLUSIÓN FINANCIERA, USO DE FUENTES NO FORMALES DE FINANCIAMIENTO E INFORMALIDAD EN LOS COMERCIANTES MAYORISTAS DE COLOMBIA. EL CASO DE CORABASTOS

Carlos Julio Moreno
Sindy Carolina Díaz Perdomo
Cristian Orlando Avila Quiñones

DOI 10.22533/at.ed.56320171113

CAPÍTULO 14..... 147

ILEGALIDADES NA TAXAÇÃO DE EXPORTAÇÕES DE PRODUTOS AGROPECUÁRIOS NO CENTRO-OESTE BRASILEIRO

Silvana Potrich Cescon
João Porto Silvério Junior

DOI 10.22533/at.ed.56320171114

CAPÍTULO 15..... 153

PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TESTE HOUSE-TREE-PERSON (HTP) NO PROCESSO SELETIVO DE UMA EMPRESA PETROLÍFERA

Letícia Martins Ribeiro Candido
Ana Karolina Sousa Leite
Verilânia Alves da Mata

DOI 10.22533/at.ed.56320171115

CAPÍTULO 16..... 171

COOPERATIVISMO: ASPECTOS CONSTITUCIONAIS E SOCIAIS

Neiva Feuser Capponi
André Fernando Hein
Lígia Fiedler
Marines Luiza Guerra Dotto
Milena Bortoleti Ewerling

DOI 10.22533/at.ed.56320171116

CAPÍTULO 17..... 181

FEIRA DE NOVOS NEGÓCIOS: INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE EM AÇÃO

Márcia Célia Galinski Kumschlies

DOI 10.22533/at.ed.56320171117

CAPÍTULO 18..... 191

PSYCHOLOGICAL SAFETY: DISCUSSIONS ON THE MEANING AND IMPLICATIONS IN ORGANIZATIONAL PRACTICES

Pérola Cavalcante Dourado
Adriana Souza D'Almeida

DOI 10.22533/at.ed.56320171118

CAPÍTULO 19.....	200
A IDEOLOGIA E AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS: APROXIMAÇÕES E DIVERGÊNCIAS Gisele Ferreira Kravicz DOI 10.22533/at.ed.56320171119	
SOBRE A ORGANIZADORA.....	209
ÍNDICE REMISSIVO.....	210

DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO NORTE DO BRASIL

Data de aceite: 01/11/2020

Data de submissão: 06/09/2020

Maylisson Rodrigo Fonseca

Universidade Estadual de Maringá (UEM)
Curitiba-Paraná
<http://lattes.cnpq.br/3373362853801413>

Davi Winder Catelan

Universidade Federal do Paraná (UFPR)
Curitiba-Paraná
<http://lattes.cnpq.br/5682671468027675>

Matheus Demambre Bacchi

Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz
(ESALQ)
Piracicaba-São Paulo
<http://lattes.cnpq.br/8182320222092799>

Priscila Akimi Hayashi

Universidade Estadual de Londrina (UEL)
Londrina-Paraná
<http://lattes.cnpq.br/5119732528899300>

Katy Maia

Universidade de Brasília (UnB), Departamento
de Economia da UEL.
Londrina-Paraná
<http://lattes.cnpq.br/5880983208017533>

Este artigo é fruto de um projeto de pesquisa da Universidade Estadual de Londrina (UEL) do ano de 2016 intitulado A mulher do século XXI no mercado de trabalho. Os autores agradecem as valiosas contribuições de Solange de Cassia Inforzato Souza e de Magno Rogerio Gomes

RESUMO: O artigo resulta de um estudo cujo objetivo foi analisar a discriminação salarial de gênero e cor de pele na região Norte do Brasil em 2004 e 2013. Com base nas teorias do capital humano, segmentação e discriminação e a partir dos dados da PNAD/IBGE, estimaram-se as equações de determinação dos salários, e utilizou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder para detectar a discriminação salarial. Verificou-se que o impacto discriminatório foi o principal responsável pela disparidade salarial existente. O hiato salarial entre brancos e não brancos deveu-se à diversidade nos fatores produtivos individuais. Além disso, a aproximação das características produtivas dos trabalhadores influenciou positivamente na redução das diferenças salariais entre gênero e negativamente na cor da pele. O artigo concluiu ademais, que o fator discriminatório se reduziu no período, sendo os mais significativos decréscimos para os indivíduos não brancos.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho, Diferenças salariais, Discriminação, Políticas públicas.

WAGE DIFFERENCES AND DISCRIMINATION BY GENDER AND COLOR IN NORTHERN BRAZIL

ABSTRACT: The article resultS of a study which goal was to analyze gender and color wage discrimination in North regioan of Brazil in 2004 and 2013. Based on the theories of human capital, segmentation and discrimination, and based on PNAD/IBGE data, wage determination equations were estimated, and the Oaxaca-Blinder decomposition was used to detect

wage discrimination. It was verified that the discriminatory impact was the main responsible for the existing wage disparity. The wage gap between whites and non-wites was due to diversity in individual production factors. In addition, the approximation of workers' productive characteristics influenced positively the reduction of wage differences between genders and negatively on skin color. The article also concluded that the discriminatory factor was reduced in the period, the most significant decreases being for non-white individuals.

KEYWORDS: Labor market, wage differentials, discrimination, public policies.

1 | INTRODUÇÃO

O Brasil é caracterizado demograficamente por apresentar uma expressiva miscigenação, apesar deste fato, o país não está isento de preconceitos, tais como o racismo – perturbações herdadas desde os primórdios da civilização. De forma semelhante, a discriminação no mercado de trabalho torna-se evidente quando indivíduos igualmente produtivos são alocados ou remunerados de formas distintas, com base em suas características não produtivas. Logo, a discriminação salarial diz respeito às disparidades remunerativas entre trabalhadores que possuem o mesmo nível de escolaridade e estão alocados em postos de trabalho idênticos entre si.

Apesar do maior volume de políticas sociais direcionadas ao acesso e inclusão social a grupos discriminados, alguns estudos apontam a dimensão da desigualdade na distribuição de rendimentos e oportunidades fornecidas, como é apresentado em Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010) e Guedes e Araújo (2011). A cor da pele ainda é um fator de grande influência no mercado de trabalho brasileiro, onde a cor negra é associada à baixa qualificação e nível de instrução, o que conseqüentemente, acarreta a baixa remuneração (Cavalieri e Fernandes, 1998).

No caso dos gêneros, a situação feminina ainda se encontra fortemente atrelada às incumbências herdadas nos primórdios da humanidade, como a submissão e a inferioridade da mulher em relação ao homem. Tradicionalmente às mulheres eram direcionados os trabalhos domésticos e de criação dos filhos, ao passo que aos homens cabia à responsabilidade de sustentação e manutenção do lar (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2001). Apesar de este cenário ter se alterado nas últimas décadas, as mulheres ainda obtêm rendimentos inferiores aos homens, sendo que o fato se agrava no caso das mulheres negras.

Assim como as demais regiões do Brasil, o mercado de trabalho da região Norte revela diferenças salariais entre os gêneros e a cor de pele. Com extensão territorial de aproximadamente 45% da área total do Brasil (IBGE, 2013), esta é a segunda região menos habitada do território nacional, e ainda assim uma das mais pobres. A pobreza e a extrema pobreza diminuíram de forma expressiva no Brasil entre 2004 e 2013, no entanto, continuam concentrados nas regiões rurais do Norte e do Nordeste do país (Soares *et al.*, 2016). Assim, este estudo está calcado na hipótese de que há a persistência da desigualdade salarial, e que parte dela, traduz-se em discriminação.

Na esfera empírica, diversos autores buscaram auferir o fenômeno dos diferenciais de salário, bem como da segmentação e discriminação no mercado de trabalho brasileiro entre gênero, cor de pele ou ambos. Dentre eles, destacam-se, Campante, Crespo e Leite (2004), Cacciamali e Hirata (2005), Cambota e Pontes (2007), Almeida e Almeida (2014), Maia et al. (2015), Souza et al. (2015). No entanto, poucos autores realizam uma análise pormenorizada acerca do panorama do mercado de trabalho da região Norte do Brasil.

Fundamenta-se aqui, a necessidade de contribuir com ferramentas que permitam uma melhor análise acerca das condições atuais do mercado de trabalho da região Norte.

2 | DIFERENÇAS SALARIAIS NA TEORIA ECONÔMICA

Na teoria econômica tradicional, os salários constituem um dos preços da economia. Aplicando-se a análise da oferta e demanda, a força de trabalho que recebe os salários está no lado ofertante, ao passo que as empresas e os empregadores, que pagam os salários, no lado demandante de mão de obra.

A partir de 1960, diante da preocupação cada vez maior com problemas de crescimento econômico e de melhor distribuição de renda, as possíveis diferenças salariais e o conceito de capital humano vieram a ser estudados com maior profundidade por trabalhos pioneiros de Schultz (1961) e Becker (1962).

Ao estudar a taxa de retorno salarial para o ensino médio e superior da população estadunidense, Becker (1962) introduz uma ideia preliminar de “recursos intangíveis” presentes na determinação dos níveis salariais de um país. Segundo o autor, tais recursos são estritamente relacionados com os investimentos em “capacitação intelectual” ou “cognitiva” dos indivíduos, e que no longo prazo podem refletir em diferentes níveis de ganhos futuros.

Para Schultz (1961), a ideia de capital humano consistia no acúmulo de todos os investimentos em educação, treinamento no trabalho, saúde, migração e demais fatores que tornavam o trabalhador mais produtivo na percepção do mercado de trabalho, e consequentemente, mais valoroso no mesmo. Logo, os trabalhadores tornavam-se capitalistas, uma vez que maiores investimentos em sua capacidade produtiva eram capazes de gerar retornos positivos a médio e longo prazo (RAMOS, 2012).

A teoria do capital humano considera o mercado de trabalho como sendo contínuo, ou seja, a aquisição de maiores rendas por parte dos indivíduos só dependerá do nível educacional do mesmo. Sendo assim, desconsidera-se a possibilidade de “imobilidade” entre os indivíduos dentro do mercado de trabalho, uma vez que, segundo essa teoria, o maior nível de estudo está intimamente relacionado a ocupações com maiores remunerações (LIMA, 1980).

Surge, assim, a teoria da segmentação. A teoria propõe que o mercado de trabalho seja dividido em dois segmentos, o mercado de trabalho primário, em que de fato se

observam os pressupostos sugeridos pela teoria do capital humano: maiores patamares educacionais proporcionando maiores níveis salariais; ao passo que no secundário, o grau de escolaridade tem baixa ou praticamente nula influência sobre a determinação dos salários.

Outros estudos desenvolvidos em décadas mais recentes observam que muito embora a teoria do capital humano e a teoria da segmentação tenham fundamento para explicar os diferentes níveis salariais de uma economia, há ainda uma parcela dessas diferenças que fogem do escopo do arcabouço teórico presente até então. Com isso, ao destacar as questões raciais e de gêneros, Lovell (1994) aponta para o que se tem por “discriminação no mercado de trabalho”.

As diferenças nos ganhos salariais ou até mesmo nas oportunidades de empregos podem existir mesmo entre indivíduos igualmente capacitados, e (ou) igualmente alocados no mercado. Isso se dá devido à raça, gênero, nacionalidade, orientação sexual ou outras características aparentemente irrelevantes no quesito produtividade (BORJAS, 2010).

Além disso, a discriminação no mercado de trabalho pode ser advinda de três fontes diferentes, sendo cada uma delas atribuídas a um determinado tipo de discriminação: (i) o preconceito pessoal, o qual abrange as discriminações do cliente, do empregador e do empregado; (ii) a discriminação estatística, que está relacionada com as informações do grupo obtidas pelos empregadores, e (iii) os modelos do poder do monopólio, os quais, grosso modo, sugerem que os trabalhadores estejam divididos em “castas” diferentes (de acordo com seu sexo e etnia) que não competem entre si (EHRENBERG; SMITH, 2000).

3 | MATERIAL E MÉTODOS

3.1 Base de dados

Utilizou-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) dos anos de 2004 e 2013 para a obtenção dos dados acerca da região Norte. Foram considerados indivíduos ocupados com idade igual ou acima de 14 anos, os quais foram analisados por meio de seus aspectos produtivos, como educação (anos de estudo) e experiência no trabalho, e não produtivos, como gênero (homens e mulheres) e cor de pele (brancos e não brancos¹). Levou-se em consideração a região censitária e variáveis referentes ao mercado de trabalho, tais como setor, ocupação e formalidade.

3.2 Equação de determinação dos salários minceriana

A equação de determinação de salários, de Mincer (1974), tem por objetivo relacionar as características produtivas dos indivíduos, como anos de estudo e experiência no trabalho, bem como a influência de demais variáveis como a localização ou a ocupação

1. Pardos e pretos. Foram desconsiderados os indivíduos autodeclarados amarelos e indígenas por sua pouca representatividade para a análise.

na qual estes indivíduos estão inseridos no mercado de trabalho. Para este estudo, desenvolveu-se o seguinte modelo log-linear para homens brancos, mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + \beta_4 \text{Ind} + \beta_5 \text{Com} + \beta_6 \text{Ser} + \beta_7 \text{Dir} + \beta_8 \text{PCA} + \beta_9 \text{Tec} + \beta_{10} \text{For} + \beta_{11} \text{Urb} + \mu \quad (1)$$

Sendo $\ln W$ = logaritmo natural do salário; E = Estudo (anos de estudo); T = experiência no trabalho; T^2 = experiência ao quadrado, variável utilizada para captar o retorno da experiência no trabalho ao longo prazo. Além disso, foram consideradas também as influências das variáveis categóricas referentes aos setores: *Ind* (Indústria), *Com* (Comércio), *Ser* (Serviços), sendo omitido o setor Agrícola; às ocupações: *Dir* (dirigentes), *PCA* (profissionais das Ciências e das Artes), *Tec* (técnicos de nível médio), sendo o cargo de Operacionais o omitido da análise; à formalidade do mercado, representada por *For*, e a região domiciliar denominada por *Urb*, cuja divisão foi feita entre áreas urbanas e não urbanas.

3.3 Decomposição salarial de oaxaca-blinder

O modelo de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973) é utilizado para mensurar o hiato salarial entre dois grupos de trabalhadores e a discriminação salarial. Desse modo, é feita a decomposição das diferenças de salários em dois termos, o primeiro relacionado às diferentes características do trabalhador tanto produtivas quanto referentes ao mercado de trabalho, ou seja, a parte das diferenças explicadas e o segundo se refere à discriminação salarial, isto é, a parte não explicada pelas características do trabalhador e do mercado de trabalho. Para este estudo foi decomposta a seguinte equação de salários:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (2)$$

Onde, $(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L)$ representa as diferenças salariais entre dois grupos de trabalhadores; $\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ representa a parcela de diferenças explicadas; $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ é atribuído à parcela referente às diferentes remunerações concedidas a indivíduos igualmente capacitados e empregados, ou seja, à discriminação propriamente dita. E por fim, o termo $(\beta_0^H - \beta_0^L)$, que representa a diferença salarial recorrente entre determinados indivíduos pelo fato de alguns deles estarem inseridos em determinado grupo. Desta maneira, a discriminação é dada pela soma destes dois últimos termos mencionados.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil da população ocupada da região norte

A Tabela 1 apresenta características pertinentes ao perfil da população ocupada no mercado de trabalho da região Norte do Brasil. Constata-se que houve aumento na idade média dos trabalhadores, para os quatro grupos analisados. De forma semelhante, a experiência média (tempo de serviço) dos trabalhadores se elevou entre 2004 e 2013, exceto para o grupo de homens brancos.

Em relação à média dos anos de estudo, independentemente da cor da pele do trabalhador, a mulher apresentou níveis superiores aos homens nos dois anos analisados, evidenciando que as mulheres investem mais em educação. No que tange o salário médio mensal, o homem branco obteve resultados superiores aos demais grupos, para os dois anos analisados. Mesmo com tal aumento, ainda se manteve uma vasta disparidade salarial por gênero e cor, sem levar em consideração as demais variáveis que podem esclarecer tal fato.

A mulher branca foi o grupo que se distinguiu entre os demais por possuir o melhor salário por hora de trabalho no ano de 2013. Possivelmente, isso se deu devido ao grupo se destacar nos níveis superiores de educação, ratificando pressupostos defendidos pelos principais teóricos da teoria do capital humano em que trabalhadores mais qualificados obtêm melhores remunerações.

Variáveis	Ocupados							
	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Idade (média)	36,90	38,04	35,93	37,71	34,80	36,86	34,83	36,56
Experiência (média)	23,55	23,41	23,21	23,73	18,95	19,89	19,77	20,52
Anos de estudo (média)	6,91	8,62	5,47	7,06	9,18	10,62	7,52	9,37
Salário mensal R\$ (média)	1432,27	1791,36	900,47	1197,10	1045,36	1512,84	668,23	1036,78
Horas trabalho/semana (média)	44,46	41,25	44,26	41,04	37,60	37,11	36,91	35,40
Salário hora R\$ (média)	8,15	19,08	5,32	10,72	7,33	21,85	4,83	12,03
Mercado Formal (%)	35,90	49,91	29,38	39,56	44,44	57,04	31,20	45,20
Mercado Informal (%)	64,10	50,09	70,62	60,44	55,56	42,96	68,80	54,80
Região urbana (%)	73,72	80,87	66,88	72,90	86,23	91,50	82,74	86,52
Região rural (%)	26,28	19,13	33,12	27,10	13,77	8,50	17,26	13,48

Chefe de família (%)	77,63	58,30	71,77	60,67	31,85	34,56	33,41	42,47
Número de filhos (média)	-	-	-	-	2,75	2,43	3,13	2,85

Tabela 1. Perfil da população ocupada, Região Norte, em 2004 e 2013

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2013.

Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2004 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

Em relação à formalização do trabalho, os grupos de trabalhadores brancos apresentaram maior percentual de formalização que os de não brancos.

Ainda de acordo com os dados da Tabela 1, percebe-se que ocorreu um significativo êxodo rural nos quatro grupos, com maior destaque para o homem branco. A participação da mão de obra do homem não branco no campo diminuiu no ano de 2013, no entanto é a mais representativa no meio rural. Políticas públicas de incentivo ao trabalho rural, subsídios e a criação de opções de crédito financeiro destinadas a produtores rurais e suas associações e cooperativas foram os principais responsáveis por esta mudança não ser ainda mais brusca.

Ao analisar a média do número de filhos das mulheres ocupadas, é perceptível comprovar que houve redução. A mulher branca obteve maior redução do que a não branca. A tendência da redução do número de filhos é resultado da conscientização quanto ao uso de contraceptivos, maior dedicação com a educação, somados a maior participação do gênero feminino no mercado de trabalho.

4.2 Determinações de salários - equações mincerianas

Na tabela 2 são apresentadas as equações de determinação de salários estimadas para os quatro grupos em estudo, no mercado de trabalho da região Norte do Brasil, de 2004 e 2013. Os resultados expõem relações positivas entre variáveis de aspectos produtivos, educação e experiência, com os salários dos trabalhadores. Além disto, os retornos atribuídos à escolaridade mostraram-se superiores aos da experiência.

O grupo a apresentar os maiores retornos da educação foi o da mulher branca, para os dois anos selecionados. Ademais, trabalhadores brancos, independentemente do gênero, obtiveram retornos superiores aos não brancos para um ano a mais de estudo. Nota-se a presença dos retornos decrescentes, sendo que, os salários para um ano adicional em educação no ano de 2013 foram inferiores aos acréscimos de 2004.

Um ano a mais de experiência, em 2004, assegurou aos trabalhadores do gênero masculino retornos financeiros superiores aqueles do gênero feminino. De forma semelhante, em 2013, a adição de um ano de experiência na carreira dos trabalhadores, garantiu aos brancos retornos mais elevados sobre os seus salários do que para os não brancos.

Em relação à análise setorial, em 2013, o homem não branco empregado na indústria, no comércio ou nos serviços auferiu rendimentos superiores aos do trabalhador inserido no setor agrícola. De forma similar, ao se verificar as ocupações selecionadas para os quatro grupos de trabalhadores, nos anos de 2004 e 2013, as categorias dirigentes (diretores e gerentes), profissionais das ciências e das artes (PCAs) e técnicos se firmaram como aquelas com os melhores salários quando comparadas à variável omitida (Operacional).

Variáveis	Homens Brancos		Homens Não Brancos		Mulheres Brancas		Mulheres Não Brancas	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Educação	0,0684*	0,0600*	0,0566*	0,0431*	0,0776*	0,0747*	0,0581*	0,0558*
Experiência	0,0451*	0,0289*	0,0329*	0,0231*	0,0218*	0,0260*	0,0231*	0,0225*
Experiência ²	-0,0005*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0002	-0,0004*	-0,0002*	-0,0003*
Indústria	-0,0098	0,1102*	0,0562	0,1595*	-0,3402*	0,0168*	0,0436	0,0423*
Comércio	-0,0354	-0,0384*	-0,0027	0,0960*	-0,1934	0,1125*	0,1986*	0,0564*
Serviços	0,0456	0,1183*	0,0772*	0,2129*	-0,1779	0,1566*	0,0440	0,1204*
Dirigentes	0,6782*	0,7433*	0,6678*	0,7614*	0,7564*	0,6845*	0,7007*	0,5992*
PCAs	0,8212*	0,7239*	0,6940*	0,6018*	0,6984*	0,6208*	0,8113*	0,6521*
Técnicos	0,4129*	0,3983*	0,3539*	0,2996*	0,4378*	0,3458*	0,4276*	0,2971*
Formal	0,2350*	0,3030*	0,2755*	0,2834*	0,2051*	0,2222*	0,2793*	0,2806*
Urbano	-0,0303	0,1528*	-0,0036	0,2094*	0,0984	0,2023*	0,0244	0,1647*
Constante	0,2558*	0,5136*	0,2560*	0,5218*	0,2924	0,1780*	0,1175	0,3643*

Tabela 2. Equações² mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, Região Norte, 2004 e 2013

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013.

Nota: *significativo a 5%; dados não significativos não possuem asteriscos.

Os resultados referentes à formalização da mão de obra comprovam que para os trabalhadores dos quatro grupos que atuam no mercado formal os salários foram superiores aos dos trabalhadores do mercado informal, tanto em 2004 como em 2013. Por fim, em 2013, a mão de obra de todos os grupos alocados na região censitária urbana foi mais bem remunerada do que no meio rural.

2. Nas regressões gerais foi aplicado o teste Chow de quebra estrutural, o que indicou que há possíveis diferenças nos interceptos e coeficientes nas regressões para homens e mulheres, com significância de 1%. (GUJARATI, 2008; CHOW, 1960). Não se rejeitou a hipótese nula de que as variâncias das duas subpopulações são iguais. Como a hipótese nula não foi rejeitada é possível utilizar o teste de Chow, corroborando a utilização da decomposição de Oaxaca-Blinder. Ademais, foram realizados os testes econométricos para as regressões mincerianas, de multicolinearidade (por meio do Fator de Inflação de Variância, detectou-se ausência do problema), heterocedasticidade (detectada por meio do teste White (1980) e corrigido através do procedimento dos erros-padrão robustos) e viés de especificação (verificado por meio dos coeficientes de determinação R², em que os valores não costumam ultrapassar os 0,5 em equações mincerianas, fato comum em modelos cross-section. (GUJARATI, 2008).

4.3 Efeitos da discriminação - decomposição de oaxaca-blinder

Ao aplicar a decomposição de Oaxaca-Blinder, para os quatro grupos selecionados, foi possível determinar as origens das desigualdades salariais para os grupos em desvantagem. As diferenças dos salários dos trabalhadores podem ser determinadas por fatores produtivos, ocupacionais ou de região, intituladas como diferenças explicadas, ou por fatores não observados, denominadas diferenças não explicadas. A diferença salarial não explicada refere-se à discriminação.

A Tabela 3 exibe a decomposição de Oaxaca-Blinder para homens e mulheres da região Norte, em 2004 e 2013. O impacto percentual da diferença total de salários entre os homens e as mulheres reduziu de 7,49% em 2004 para -3,25% em 2013. Ao considerar as diferenças explicadas e não explicadas, é possível perceber que o impacto percentual das dissimilaridades qualitativas sobre o salário feminino foi de -14,69% em 2004 para -22,33% em 2013, ou seja, na hipótese da mulher apresentar as mesmas características produtivas dos homens, a mulher sofreria uma perda salarial de -14,69% em 2004 e de -22,33% em 2013.

A representatividade do valor negativo significa a vantagem da mulher em relação ao homem. No que se refere à escolaridade, por exemplo, no ano de 2004 a mulher deixaria de receber -12,54% em seu salário caso tivesse a mesma escolaridade que o homem, já para o ano de 2013 ela deixaria de receber -10,90% em seu salário caso sua escolaridade fosse similar à do gênero masculino.

Contata-se que o impacto salarial da discriminação por gênero apresentou um declínio de 2004 para 2013.

A participação feminina não somente em relação à ocupação, como também na conquista de ofícios de maior destaque, vem crescendo. No entanto, a maior escolaridade não tem sido condição suficiente para reverter as desigualdades salariais existentes entre os gêneros (SOUZA et al., 2015).

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial	
	2004	2013	2004	2013
Homens	1,3256*	1,6833*	3,76*	5,38*
Mulheres	1,2534*	1,7163*	3,50*	5,56*

Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1589*	-220,01	-0,2527*	764,90	-14,69* -22,33*	
Escolaridade	-0,1340*	-185,49	-0,1154*	349,36	-12,54*	-10,90*
Experiência	0,1336*	184,96	0,0779*	-235,80	14,29*	8,10*
Experiências2	-0,0732*	-101,42	-0,0442*	133,95	-7,06*	-4,33*
Formalidade	-0,0109*	-15,15	-0,0200*	60,48	-1,09*	-1,98*

Setores	-0,0227*	-31,39	-0,0451*	136,64	-2,24*	-4,41*
Ocupações	-0,0528*	-73,14	-0,0770*	233,01	-5,15*	-7,41*
Urbanização	0,0012	1,61	-0,0288*	87,25	0,12	-2,84*
Discriminação de gênero	0,2311*	320,01	0,2196*	-664,90	26,00*	24,56*
Diferença total	0,0722*	100,00	-0,0330*	100,00	7,49*	-3,25*

Tabela 3. Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, região Norte, 2004 e 2013

Fonte: Calculado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013.

Nota: *significativo a 5%; dados não significativos não possuem asteriscos.

A Tabela 4 apresenta as decomposições de Oaxaca-Blinder entre trabalhadores brancos e não brancos em 2004 e 2013. A diferença salarial total entre trabalhadores brancos e não brancos passou de 37,42% em 2004 para 33,73%, em 2013. Este resultado se deve principalmente à queda do impacto causado pelo fator discriminatório.

Em relação ao impacto de cada variável selecionada sobre o salário, caso o trabalhador não branco possuísse a mesma característica educacional do trabalhador branco no ano de 2004, seu salário aumentaria em 11,79% e em 2013 este ganho passaria a ser 9,89%. Este resultado reflete os importantes avanços da homogeneização educacional e à profissionalização dos indivíduos não brancos ocorridos nos últimos anos.

Constatou-se um declínio considerável no impacto salarial da discriminação de cor entre trabalhadores brancos e não brancos. Em 2004 foi de 13,62% e em 2013 passou para 11,43%. Assim, na ausência de discriminação salarial por cor, o ganho salarial da mão de obra não branca seria de 11,43% em 2013.

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2004	2013	2004	2013	
Branco	1,5387*	1,9196*	4,66*	6,82*	
Não brancos	1,2208*	1,6289*	3,39*	5,10*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,1902*	59,82	0,1824*	62,76	20,94*
Escolaridade	0,1115*	35,07	0,0943*	32,43	11,79*
Experiência	-0,0100	-3,14	-0,0151*	-5,20	-0,99
Experiências2	0,0080	2,51	0,0054	1,84	0,80
Formalidade	0,0215*	6,77	0,0316*	10,86	2,18*
Setores	-0,0106*	-3,33	-0,0071*	-2,44	-1,05*
Ocupações	0,0686*	21,60	0,0612*	21,06	7,11*

Urbanização	0,0011	0,35	0,0122*	4,20	0,11	1,23*
Discriminação de cor	0,1277*	40,18	0,1083*	37,24	13,62*	11,43*
Diferença total	0,3179*	100,00	0,2907*	100,00	37,42*	33,73*

Tabela 4. Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, região Norte, 2004 e 2013

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

As desigualdades de gênero e cor em conjunto são expostas na Tabela 5, ao comparar o grupo de vantagem (homem branco) com o de desvantagem (mulher não branca). Ao analisar o impacto percentual da diferença total de salários entre os dois grupos, nota-se que ocorreu uma significativa redução, de 50,83% em 2004 para 32,13 em 2013.

Similarmente, o impacto salarial da discriminação por gênero e cor apresentou considerável declínio, passando de 46,78% em 2004 a 41,15% em 2013. Ainda que tenha havido significativa redução do impacto da discriminação de gênero e cor entre os salários dos homens brancos e das mulheres não brancas, a discriminação existente representa um elevado percentual.

Salienta-se que os maiores diferenciais de salário são encontrados na comparação entre os homens brancos e as mulheres não brancas. Isso ocorre em circunstância de que o gênero e a cor, em conjunto, potencializam as diferenças salariais, corroborando a existência de diferenciais de salários em favor de homens e brancos e elevada discriminação salarial sobre os grupos discriminados, mulheres e não brancos (SOUZA et al., 2015).

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2004	2013	2004	2013		
Homem branco	1,5766*	1,9291*	4,84*	6,88*		
Mulher não branca	1,1656*	1,6504*	3,21*	5,21*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,0272	6,63	-0,0660*	-23,68	2,76	-6,39*
Escolaridade	-0,0420*	-10,21	-0,0567*	-20,33	-4,11*	-5,51*
Experiência	0,1690*	41,11	0,0832*	29,86	18,41*	8,68*
Experiências2	-0,0994*	-24,18	-0,0480*	-17,23	-9,46*	-4,69*
Formalidade	0,0107*	2,60	0,0130*	4,67	1,08*	1,31*
Setores	-0,0216	-5,26	-0,0228	-8,17	-2,14	-2,25
Ocupações	0,0078	1,89	-0,0243*	-8,73	0,78	-2,40*
Urbanização	0,0028	0,68	-0,0104*	-3,75	0,28	-1,04*

Discriminação de gênero e cor	0,3838*	93,37	0,3446*	123,68	46,78*	41,15*
Diferença total	0,4110*	100,00	0,2787*	100,00	50,83*	32,13*

Tabela 5. Decomposição de Oaxaca- entre homens brancos e mulheres não brancas, região Norte, 2004 e 2013

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Esses resultados, assim como alguns outros indicadores sociais, apontam a dimensão do alto grau de desigualdade salarial, do nível de renda e das oportunidades fornecidas para diferentes tipos de grupos. Mesmo que tenham sido adotadas algumas políticas sociais, direcionadas ao acesso e inclusão social a grupos discriminados, ainda se faz necessário um aprofundamento de políticas que busquem não apenas a equidade dos atributos produtivos entre os trabalhadores, mas também políticas de conscientização que visem o combate a todo tipo de preconceito, para equidade justa.

5 | CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi analisar a discriminação salarial de gênero e cor de pele na região Norte do Brasil em 2004 e 2013. Por meio da das equações de determinação dos salários (minceriana) e da decomposição de Oaxaca-Blinder, foi possível mensurar os níveis de desigualdade e discriminação salarial.

Ao analisar o perfil da PO da Região Norte do país, para os dois anos estudados, constatou-se que o trabalhador do gênero masculino possuía, em média, maior idade em relação ao gênero feminino, maior experiência de mercado, mais horas de trabalho semanais, maior percentual de residentes no meio rural, e também, apresentou maior proporção como chefe de família, nos dois anos estudados. Por sua vez, o gênero feminino obteve índices mais elevados de escolaridade, maior percentual de atuação no mercado formal e de urbanização do que o gênero masculino.

Os resultados estimados das equações de determinação de salários de Mincer, aplicadas aos quatro grupos de trabalhadores, apontaram relações positivas entre variáveis de aspectos produtivos, educação e experiência, com os salários dos indivíduos, sendo que a mulher branca da região Norte apresentou os maiores retornos nos dois anos selecionados. Em relação aos setores, no ano de 2013, exceto o homem branco inserido no comércio, os trabalhadores inseridos na indústria, comércio e serviços obtiveram maiores remuneração do que os inseridos no setor agrícola. Já em relação às ocupações, em relação ao cargo operacional, os dirigentes apresentaram as melhores remunerações, seguido dos profissionais das ciências e artes e dos técnicos.

Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, constatou-se que o impacto discriminatório foi o principal elemento responsável pela diferença de salários entre gêneros. Examinando o hiato salarial dos trabalhadores conforme sua cor de pele, os fatores produtivos dos indivíduos foram os principais responsáveis pela discrepância na determinação salarial.

Embora o grau de discriminação por gênero e cor tenha se reduzido no período, ainda foi possível observar grande parcela de desigualdade salarial, devido, principalmente, a persistência do fator discriminatório no mercado de trabalho da região Norte, tendo em vista a evolução do nível de escolaridade dos trabalhadores. Tal fato evidencia a necessidade de políticas que busquem a equidade dos atributos produtivos entre os trabalhadores, e que conscientizem a população para o combate ao preconceito.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; ALMEIDA, P. M. Diferenciais salariais e discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho potiguar (2012). **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-23, 2014.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, Part 2: Investment in Human Beings, p.9-4, 1962.

BORJAS, G. **Labour Economics**. New York, New York. The McGraw-Hill Companies. 2010.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos pagu**, São Paulo, n. 17-18, p. 157-196, 2001.

CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n.4, p.767-795, 2005.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 33, p. 195-222, 2009.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n.2, p. 185-210, 2004.

CHOW, G. C. Tests of equality between sets of coefficients in two linear regressions. **Econometrica**, [S. l.], v. 28, n. 3, p. 591-605, 1960.

CAVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de economia política**, v. 18, n. 1, p. 69, 1998.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A Moderna Economia do Trabalho**. São Paulo, Makron Books, 2000.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Gênero**, Niterói, v. 12, n. 1, p. 61-79, 2011.

GUJARATI, D. N. *Econometria Básica*. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 mar. 2016.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2013. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 mar. 2016.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa de Planejamento Econômico**. Rio de Janeiro, v. 10, p. 217-272, 1980.

LOVELL, P. A. Race, Gender, and Development in Brazil. **Latin American Research**, v. 29, n. 3, p. 7-35, 1994.

MAIA, K.; DEVIDE JUNIOR, A.; SOUZA, S. de C. I.; CUGINI, S. C. B. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Ciências Sociais em Perspectiva**, Cascavel, v. 14, p. 30-53, 2015.

MINCER, J. **Shcooling, experience and earnings**. New York: NBER. 1974.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973.

RAMOS, C. A. **Economia do trabalho: modelos teóricos e o debate no Brasil**. Curitiba: Editora CRV, 2012.

SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SOARES, S. et al. Perfil da pobreza: Norte e Nordeste rurais. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasília, DF, n. 50, abr. 2016.

SOUZA, S. C. I.; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015.

WHITE, H. A Heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, [S. l.], v. 48, n. 4, p. 817-838, 1980.

YUN, M. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic Inquiry*, [S. l.], v. 43, Issue 4, p. 766- 772, 2005.

_____. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. New Orleans: Tulane University, 2003. (IZA Discussion Paper, n. 836).

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acessibilidade 29, 31, 33, 34, 35, 36, 40, 42, 43

Agronegócio 89, 98, 101, 147, 152

Análise do Discurso 77, 78, 79

Antipetismo 77, 85, 86

Áreas Centrais 29, 30, 33, 35, 43

Assessoria de Imprensa 45, 54, 56, 57, 83, 84

B

Bibliotecas 1, 2, 3, 4, 5

Blogs 77, 79

C

Caminhabilidade 29

Capitalismo 10, 120, 125, 126

Cárcere Feminino 127

Cartografia 89, 94, 99

Comunicação Pública 45, 47, 49, 51, 54, 55, 56, 57, 58

Constituição 8, 9, 12, 13, 16, 17, 23, 54, 56, 62, 122, 123, 124, 125, 148, 149, 151, 152, 171, 172, 175, 176, 177, 178, 180, 200, 205, 206

Cooperado 171, 175, 179

Cordialidade 59, 61, 63

Criatividade 181, 182, 183, 186, 189

D

Diferenças Salariais 103, 105, 107, 113, 116

Discriminação 68, 103, 104, 105, 106, 107, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 124, 159

Discurso Jornalístico 77

Dispositivos Móveis 1, 2, 4

E

Empreendedorismo 181, 182, 183, 184, 189, 190

Estados Nacionais 89, 92, 99, 102

Exclusión Financiera 130, 131, 133, 134, 144, 146

Experiência do Usuário 1

Exportação 71, 98, 147, 148, 149, 150, 151, 152

F

Fragmentação 59, 62, 63, 98

Fronteira 23, 89, 92, 94, 125

Fuentes no Formales de Financiamiento 130, 131, 134

G

Gestão Pública 18, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 54, 55, 209

Guarani 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102

H

Habeas corpus 127, 128, 129

I

Informalidad 130, 131, 134, 135, 144, 145

Inovação 5, 89, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 190

Interatividade 1

J

Jornalismo 56, 58, 67, 68, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 87

Jornal Nacional 67, 68, 69, 73, 74

M

Mercado de Trabalho 25, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 115, 116, 118, 122, 123, 126

Mídia e Política 45, 46

Minorias 59, 63, 65, 68, 75

Mobilidade 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 43, 44, 89, 91, 93, 94, 102

Modelo Probit 130, 139

Modernização 7, 8, 9, 10, 11, 13, 61

N

Novos Negócios 181, 182, 183, 186, 187, 188

P

Patrimonialismo 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 61

Poder 11, 12, 13, 14, 15, 31, 35, 48, 52, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 75, 79, 86, 106, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 148, 152, 172, 203

Políticas Públicas 7, 18, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 35, 46, 47, 49, 51, 103, 109, 115, 117, 118, 119, 125, 126, 209

Previdência Social 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

Princípios do Cooperativismo 171, 172, 174, 178

Prisão Domiciliar 127, 128

Psychological Safety 191, 192, 193, 194, 195, 197, 198, 199

R

Racionamento de Crédito 130, 131, 132, 144

Racismo Estrutural 67, 69, 70, 73, 74, 75

Rarefação do Sujeito 77, 84, 87

Realidade Aumentada 1, 2, 3, 4, 5, 6

Redes Sociais 47, 48, 58, 59, 61, 63, 64, 65, 66, 73, 82

Relações Interpessoais 53, 117, 119

Representatividade 67, 68, 69, 70, 73, 74, 106, 111

S

Sistema Único de Saúde 20, 27, 56

Socio-Emotional Learning 191

T

Tecnologia da Informação 1

Território 23, 29, 31, 32, 43, 62, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 99, 102, 104

Tributação 147, 151

V

Violência 64, 70, 88, 102, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 170

Voice 191, 192, 196, 197, 198, 199

Ciências Sociais Aplicadas:

Organizações, Inovações e Sustentabilidade

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Ciências Sociais Aplicadas:

Organizações, Inovações e Sustentabilidade

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 