



EPISTEMOLOGIA E METODOLOGIA DA PESQUISA INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS 2

Aline Ferreira Antunes
(Organizadora)





EPISTEMOLOGIA E METODOLOGIA DA PESQUISA INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS 2

Aline Ferreira Antunes
(Organizadora)



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

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 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 com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da 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
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – 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 – Instituto Internazionale 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 Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

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

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

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. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

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
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
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 Pietrobbon – 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. 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. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
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. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
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
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
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/UFGA
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 Lívia 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. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
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. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
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
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
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

Epistemologia e metodologia da pesquisa interdisciplinar em ciências humanas 2

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Luiza Alves Batista
Correção: David Emanuel Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizadora: Aline Ferreira Antunes

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E64 Epistemologia e metodologia da pesquisa interdisciplinar em ciências humanas 2 / Organizadora Aline Ferreira Antunes. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-852-6

DOI 10.22533/at.ed.526210803

1. Epistemologia. 2. Ciências Humanas. I. Antunes, Aline Ferreira (Organizadora). II. Título.

CDD 121

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; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

APRESENTAÇÃO

A obra apresenta pesquisas em andamento e concluídas em diversas regiões do Brasil, como Bahia, Rio de Janeiro, Pernambuco, Roraima, Amazonas e São Paulo, além de uma pesquisa em Córdoba, trazendo amplas discussões sobre os mais diversos temas: educação, geografia agrária, gênero, saúde, higiene, moda, direito e religião.

O segundo volume traz pesquisas principalmente nas áreas de educação, gênero e religião. Do capítulo 1 ao 7 temos textos que discutem a educação brasileira em diversos aspectos: a alfabetização não escolar (Capítulo 1), o papel do coordenador pedagógico na educação infantil (Capítulo 2), as políticas de expansões das Instituições de Ensino Superior (IFEs) no capítulo 3.

Os capítulos 7 e 8 fazem a ligação deste tema com pesquisas dedicadas à temática gênero, trazendo discussões sobre uma educação voltada à sexualidade e de uma educação inclusiva a partir da problematização do conceito de gênero.

O capítulo 9 é dedicado ao estudo da presença feminina nas Forças Armadas. Temos também um capítulo dedicado à abordagem da construção da identidade profissional de gestoras (capítulo 10), a saúde de mulheres lésbicas e bissexuais inviabilizadas na medicina (Capítulo 11). O capítulo 12 por sua vez traça uma historicidade da homossexualidade desde a pré-história problematizando as interpretações a respeito do termo.

Do capítulo 13 em diante temos discussões mais próximas da religião com pesquisas que problematizam o gênero e a religião como marcadores históricos (Capítulo 13), o aconselhamento pré-nupcial (Capítulo 14), a iconoclastia da religião ocidental a partir de Gilbert Durant (Capítulo 15) e a educação cristã segundo a *Divini Illius Magistri* (Capítulo 16).

O volume II da obra “Epistemologia e Metodologia da Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas 2” conclui com um capítulo de autoria de Ana Paula Dias e Isamara Freire a respeito da modelagem contemporânea e as técnicas de tricô a partir de lã reciclada e fios 100% de lã voltadas ao vestuário feminino.

O terceiro volume é dedicado a temas mais diversificados, trazendo pesquisas nas áreas de ciências agrárias e geografia, história (patrimônio, urbano) e saúde (corpolatria, enfermagem, medicina).

O primeiro capítulo dedica-se a explorar as políticas públicas na agricultura camponesa, já o segundo trata da recamponização no Vale do Jauri. Também encontramos um capítulo dedicado à explorar o cultivo monocultural (plantio de uma só cultura) transgênica, fundamentado nas discussões de Capra e Morin.

O capítulo 4 por sua vez, de autoria de Rogério da Silveira, aborda novos métodos de pensar a gestão metropolitana. Em seguida temos uma discussão sobre interdisciplinaridade no campo da economia política a partir da epistemologia da palavra.

O capítulo 6 demonstra o compromisso da Atena Editora em estabelecer relações internacionais, um texto em língua estrangeira (espanhol) dedicado à exploração da fronteira interétnica no sul de Córdoba, dos autores argentinos Ernesto Olmedo e Marcela Tamagnini.

O capítulo 7, Tensões entre governo e terceiro setor no Brasil - uma análise do discurso midiático aborda as políticas públicas que envolvem o 3º setor.

O oitavo capítulo do livro dedica-se ao estudo da integração da América do Sul e o meio ambiente na região amazônica por meio de um método qualitativo bibliográfico-documental para analisar as construções das usinas hidrelétricas de Santo Antônio e Jirau no Rio Madeira, em Roraima.

Os capítulos 9 a 11 abordam discussões sobre a preservação do espaço urbano, um versa sobre o edifício Caiçara em Recife, outro trata dos jardins românticos do início do século passado na cidade de Vitória, especificamente o parque Moscoso e a praça João Clímaco e o último retrata a paisagem urbana nas construções do entorno da Escola Técnica de São Paulo.

O capítulo 12 e 13 tratam de pesquisas desenvolvidas no Rio de Janeiro, porém com recortes temporais e espaciais diferentes. Enquanto um trata de uma pesquisa sobre as tradições medicinais da comunidade quilombola de Cruzeiroinho (Rio de Janeiro), outra trata da higiene pública na cidade de Rio de Janeiro à época do Império, por meio de uma pesquisa histórico documental.

Os capítulos seguinte investigam questões relacionadas à saúde. Em “Os riscos ergonômicos no cotidiano das equipes de enfermagem” e “Resistência emocional e empoderamento no salvar vidas: experiências de um enfermeiro emergencista no SAMU”, podemos ler pesquisas que problematizam e relatam a importância da enfermagem, capítulos altamente atrelados ao atual momento de enfrentamento à pandemia causada pelo COVID-19.

O penúltimo capítulo da obra trata dos padrões de beleza reforçados pelas mídias digitais com foco nos conceitos de Corpolatria e refletindo sobre as Histórias em Quadrinhos (HQs) da Turma da Mônica e as representações do corpo nesta mídia específica.

O último capítulo da obra trata da surdez unilateral trazendo embasamentos jurídicos sobre o assunto.

Aline Ferreira Antunes

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

NARRATIVAS DE MIGRANTES: EXPERIÊNCIA DE ALFABETIZAÇÃO “NÃO ESCOLAR”

Zulmira Ferreira de Jesus Cacemiro

Valdilene Zanette Nunes

DOI 10.22533/at.ed.5262108031

CAPÍTULO 2..... 18

UMA ABORDAGEM DO PAPEL DO COORDENADOR PEDAGÓGICO E SUAS ATRIBUIÇÕES NO CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Suely Cristina Soares da Gama

Kleide Ferreira de Jesus

DOI 10.22533/at.ed.5262108032

CAPÍTULO 3..... 33

A ATUAÇÃO DA BUROCRACIA DE MÉDIO DE ESCALÃO NA CONSECUÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO POLÍTICA DE EXPANSÃO DAS IFES NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Andreza dos Santos Sousa

DOI 10.22533/at.ed.5262108033

CAPÍTULO 4..... 56

CBAI E OS AGENTES DO ENSINO INDUSTRIAL (1946 A 1963)

Nívea Maria Teixeira Ramos

José Geraldo Pedrosa

DOI 10.22533/at.ed.5262108034

CAPÍTULO 5..... 69

COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO: INTRODUÇÃO METODOLÓGICA

Adelcio Machado dos Santos

Rubens Luís Freiberger

Daniel Tenconi

Danielle Martins Leffer

Alisson André Escher

DOI 10.22533/at.ed.5262108035

CAPÍTULO 6..... 77

DA DOCILIZAÇÃO À MIMESE: AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO MECANISMOS DE ADAPTAÇÃO À CONCEPÇÃO NEUROLÓGICA DA MODERNIDADE À ECONOMIA 4.0

José Rodrigo Paprotzki Veloso

DOI 10.22533/at.ed.5262108036

CAPÍTULO 7..... 90

EDUCAÇÃO PARA SEXUALIDADE NA ESCOLA: A CONSTRUÇÃO DO PROCESSO DIÁLOGICO E A PRODUÇÃO DE SENTIDOS SUBJETIVOS

Pedro Raimundo Mathias de Miranda

José Moysés Alves

DOI 10.22533/at.ed.5262108037

CAPÍTULO 8..... 101

“COISA DE MENINO, COISA DE MENINA”: O PAPEL DA EDUCAÇÃO FÍSICA NA COMPREENSÃO DAS RELAÇÕES DE GÊNERO COMO BASE PARA UMA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Fábio Peron Carballo

DOI 10.22533/at.ed.5262108038

CAPÍTULO 9..... 116

MULHERES, FORÇAS ARMADAS E GÊNERO: BREVES NOTAS SOBRE POTENCIALIDADES E DESAFIOS

Rafael Normando Miranda Morais

André Luiz Machado das Neves

Juliana Maria Duarte Marques

DOI 10.22533/at.ed.5262108039

CAPÍTULO 10..... 131

A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL: ESTUDO COM GESTORAS DAS GERAÇÕES *BABY BOOMERS*, X E Y

Marlene Catarina de Oliveiras Lopes Melo

Vilma Santos Pereira de Faria

Ana Lúcia Magri Lopes

DOI 10.22533/at.ed.52621080310

CAPÍTULO 11..... 149

A SEXUALIDADE DE CORPOS INVISIBILIZADOS PELAS REPRESENTAÇÕES MÉDICAS: COMO PROMOVER A SAÚDE DE MULHERES LÉSBICAS E BISSEXUAIS DIANTE DESSE CONTEXTO?

Beatriz Silva Matos

Luana Ferreira Botelho

Preciliana Barreto de Moraes

Rosendo Freitas de Amorim

Amanda Sousa Felix

Breno Igor Medeiros Freitas

Bruna Maria Costa Gomes

Luany de Queiroz da Silva

Antônio Fábio Macedo de Sousa

Clara da Silva Soares

DOI 10.22533/at.ed.52621080311

CAPÍTULO 12..... 159

HOMOSSEXUALIDADE: DAS RAÍZES PRÉ-HISTÓRICAS ÀS NOVAS LUTAS IDENTITÁRIAS DE RECONHECIMENTO

Lucas Ramos Ruas

Maria de Fátima Araújo Di Gregório

DOI 10.22533/at.ed.52621080312

CAPÍTULO 13	166
RELIGIÃO E GÊNERO: UM BREVE RELATO DA RELAÇÃO ENTRE ESTES MARCADORES NA HISTÓRIA	
Ana Margareth Manique de Melo	
DOI 10.22533/at.ed.52621080313	
CAPÍTULO 14	177
ACONSELHAMENTO PRÉ-NUPCIAL: UMA PROPOSTA PASTORAL SOB O PONTO DE VISTA DA MORAL ÉTICA E DOS DIREITOS HUMANOS	
Samuel Sanches	
DOI 10.22533/at.ed.52621080314	
CAPÍTULO 15	184
A ICONOCLASTIA DA RELIGIÃO OCIDENTAL: UM PARADOXO DO IMAGINÁRIO SEGUNDO GILBERT DURAND	
Carlos André Macêdo Cavalcanti	
José Herculano Filho	
DOI 10.22533/at.ed.52621080315	
CAPÍTULO 16	192
A EDUCAÇÃO CRISTÃ SEGUNDO A ENCÍCLICA <i>DIVINI ILLIUS MAGISTRI</i>	
Maximiliano Gonçalves da Costa	
DOI 10.22533/at.ed.52621080316	
CAPÍTULO 17	205
CORRELAÇÕES ENTRE MODELAGEM CONTEMPORÂNEA E AS TÉCNICAS DE TRICÔ PARA O VESTUÁRIO FEMININO	
Ana Paula Dias	
Isamara Freire	
DOI 10.22533/at.ed.52621080317	
SOBRE A ORGANIZADORA	215
ÍNDICE REMISSIVO	216

CAPÍTULO 10

A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL: ESTUDO COM GESTORAS DAS GERAÇÕES *BABY BOOMERS*, X E Y

Data de aceite: 01/03/2021

Data de submissão: 08/12/2020

Marlene Catarina de Oliveiras Lopes Melo

Centro Universitário Unihorizontes / Programa de Mestrado em Administração, Belo Horizonte – MG, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/2617826384762567>

Vilma Santos Pereira de Faria

Centro Universitário Unihorizontes / Programa de Mestrado em Administração, Belo Horizonte – MG, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/1250754330490979>

Ana Lúcia Magri Lopes

Centro Universitário Unihorizontes / Programa de Mestrado em Administração, Belo Horizonte – MG, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/6559857837660968>

RESUMO: O objetivo deste estudo foi o de analisar a construção da identidade profissional de mulheres pertencentes as gerações *Baby Boomers*, X e Y, que atuam como gerentes. Em termos metodológicos, este estudo adotou uma abordagem qualitativa-descritiva e entrevistou 32 mulheres que atuam como gerentes em diversificados setores da economia, localizados na cidade de Belo Horizonte. O grupo entrevistado foi constituído por 6 gestoras da geração *Baby Boomers*, 11 da geração X e 15 da geração Y. Os dados foram analisados considerando as seguintes categorias

propostas por Hill (1993): “aprender o que significa ser gerente”, “desenvolver julgamentos interpessoais”, “adquirir autoconhecimento”, “lutar contra as tensões e emoções” e “gerenciar as transformações”. Como principal achado, observou-se que, embora as gerações em estudo apresentem características distintas, como modo de pensar, agir e ver o mundo, tais diferenças pouco interferem no processo de construção da identidade gerencial.

PALAVRAS-CHAVE: Identidade profissional, Gerentes, Gerações.

BUILDING PROFESSIONAL IDENTITY: A STUDY WITH FEMALE MANAGERS WHO ARE BABY BOOMERS, GENERATION XERS, AND MILLENNIALS

ABSTRACT: This article analyzes the construction of the professional identity of female managers who are baby boomers, generation Xers and millennials. The research adopted a qualitative and analytical descriptive approach, interviewing 32 women working in different sectors of the economy in the city of Belo Horizonte, Brazil. The group interviewed was chosen and divided by generations counting on 06 baby boomers, 11 generation Xers, and 15 Millennials. The data were analyzed considering the dimensions proposed by Hill (1993) when discussing the process of becoming a manager: learning what it means to be a manager; developing interpersonal judgements; gaining self-knowledge; coping with stress and emotions; and managing transformations. The study identified that although the generations have

different characteristics (such as way of thinking, acting, and seeing the world), they have little influence in the process of building professional identity of the female managers.

KEYWORDS: Professional identity, Managers, Generations.

1 | INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos a função gerencial tem despertado interesse da academia, pois trata-se de uma atividade que, para ser entendida, não basta apenas enunciar suas atribuições. É preciso ir além e compreender suas indagações funcionais, repletas de contradições, ambiguidades e constantes mudanças. É preciso compreender os temas relacionados às dinâmicas e aos conflitos gerados pelo sistema capitalista, as relações de poder no âmbito organizacional, as dificuldades de se estabelecer a harmonia da função gerencial com os assuntos pessoais e familiares, entre outras questões. Ser gerente tem se tornado um desafio, pois os profissionais gerentes estão sempre em situação instável diante dos diversos interesses que permeiam o exercício da função gerencial (VENTURA e MAGESTE, 2016).

Ao assumir a função gerencial, o sujeito inicia um processo de construção de sua identidade profissional por meio de constantes socializações. Isso significa que uma pessoa não constrói sozinha a sua identidade e nem é uma questão de aptidão natural, mas trata-se de um processo construído ao longo da vida pessoal e profissional, constituindo-se como um produto dependente do juízo pessoal e de outros, além da vivência dos relacionamentos, que estão em constante mudança (DUBAR, 2005).

Para Hill (1993, p. 6), a identidade profissional é construída socialmente e se apoia em dimensões que se sucedem de maneira sequencial, tais como: “aprender o que significa ser gerente”; “desenvolver julgamentos interpessoais”; “adquirir autoconhecimento”; “lutar contra as tensões e emoções” e “gerenciar as transformações”, que são necessárias para o autodesenvolvimento. Dessa forma, considerando que a construção da identidade profissional ocorre por meio das particularidades vividas pelos gestores durante o exercício da função gerencial (HILL, 1993; DUBAR, 2005), este estudo objetivou analisar a construção da identidade profissional de mulheres gerentes das gerações *Baby Boomers*, X e Y, com base nestas dimensões. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa e descritiva, por meio de entrevistas com 32 mulheres das gerações *Baby Boomers*, X e Y, que ocupam cargos gerenciais em organizações do setor público, bancário e tecnológico, na região de Belo Horizonte (MG).

A percepção de diferentes gerações tem sido estudada com o propósito de explicar o comportamento de profissionais e entender suas necessidades, expectativas e aspirações relacionadas à atuação no mercado de trabalho e às mudanças comportamentais que impactam diretamente na estrutura funcional e gerencial dos indivíduos nas organizações (LANCASTER e STILLMAN, 2011). Nesse contexto, pesquisar a construção da identidade

profissional de mulheres gestoras, de acordo com as respectivas gerações, contribui para a ampliação e avanços das pesquisas nesse campo de estudo. Desta forma, este artigo foi desenvolvido com a seguinte estrutura: introdução – contextualiza o tema e apresenta o objetivo desta pesquisa; arcabouço teórico – versa sobre a identidade gerencial na perspectiva de Hill (1993); gerações; percurso metodológico; apresentação e análise dos resultados obtidos nas entrevistas; considerações finais, seguidas pelas referências.

2 | COMPLEXIDADE DA FUNÇÃO GERENCIAL

Estudos referentes à função gerencial não são recentes na Administração, estudos e pesquisas dedicadas a compreensão dos papéis e habilidades gerenciais são desenvolvidas desde o início do século XX (FAYOL, 1964; MINTZBERG, 1973; KOTLER, 1982; HILL, 1993; SILVA, 2008). O ato de dirigir é definido por Fayol (1964) como uma ação que envolve planejamento, organização, comando, coordenação e controle. Segundo o autor, a função do dirigente é conduzir a organização de forma que garanta a execução desses cinco fatores, os quais possibilitam a obtenção de vantagens e a maximização dos recursos da empresa. Percebe-se que, desde a época de Henri Fayol, há mais de cem anos, vêm sendo estudados assuntos referentes à função administrativa, no que diz respeito a planejamento, sistematização, gestão, administração e controle, como meio da concepção especulativa da função gerencial (PAIVA, ÉSTHER, PIRES et al., 2006).

Mintzberg (2010) questiona Fayol quando contrapõe, em sua obra, as funções gerenciais estabelecidas pelo autor, considerando os achados de seu estudo. Os gerentes observados por Mintzberg se sentiram aliviados com a conclusão de seu estudo, pois, para eles, sujeitos da pesquisa de Mintzberg, a realidade era outra. Foram observados em uma situação de cotidiano profissional na qual resolviam um problema atrás do outro para impedirem a desordem organizacional, sem haver uma ordem funcional preestabelecida. Essas características apresentadas por Mintzberg (2010, p. 31) desafiam “alguns de nossos mitos mais queridos sobre a prática da gestão”, em que declara que os gerentes não estão o tempo todo planejando, organizando, comandando, coordenando e controlando, como apresentado por Fayol, nos estudos sobre as funções gerenciais.

Desde a sua primeira obra, Mintzberg (1973) esclarece que o gerente age como um ator social desempenhando três papéis distintos, classificados por ele da seguinte forma: papel interpessoal, papel da informação e papel da decisão. Segundo o autor, o gerente deve ser capaz de exercer essas atribuições de acordo com o que demanda da organização em seu contexto intra e interorganizacional. De igual forma, Hill (1993), em um estudo desenvolvido com gerentes recém-promovidos, apresenta uma posição diferente de Fayol (1964). Ao questionar os novos gerentes sobre o que é ser gerente, a autora não encontrou uma resposta que afirmasse que é “a pessoa no controle”. Os profissionais mencionaram que ser gerente é “ser solucionador de impasses, malabarista e artista com

capacidade de rápida mudança”, aproximando, assim, com o que já dizia Mintzberg (1973): o gerente age como um ator social.

Em outro estudo realizado por Allard-Poesi (2015), os gestores participantes não entraram em consenso a respeito do papel gerencial, semelhantemente ao estudo de Melo (1994). O conceito a respeito da função gerencial, construída pelos gestores participantes apresentou contradições e nuances. O autor observou que até mesmo a definição do papel gerencial é complexa e oscilante entre os próprios profissionais, o que o levou a identificar a seguinte metáfora para a questão gerencial: *dancing in the dark*. A complexidade da função gerencial exige dos gestores diversas habilidades no exercício funcional e todas elas interferem na construção e manutenção da identidade gerencial. Melo (2002) considera que o gerente ainda precisa exercer uma função política para conciliar os interesses dos grupos, por meio de relações interpessoais e a capacidade de ocultar conflitos.

3 | IDENTIDADE

A temática “identidade e os processos de identidade” está entre os assuntos mais abordados, debatidos e contestados, no âmbito dos estudos sobre organização e gestão (ALVESSON, ASHCRAFT e THOMAS 2008; COUPLAND e BROWN 2012; YBEMA, KEENOY, OSWICK, et al. 2009). O processo de formação da identidade gerencial está atrelado a diversos fatores que influenciam, transformam e formam a identidade do indivíduo. Essa construção é influenciada a todo instante pelos fatos diários, religião, relacionamentos sociais estabelecidos, pressões sociais e culturais, expectativas criadas e situação econômica da sociedade, além do bônus e ônus do mundo organizacional. Muitos elementos influenciam na construção dos processos identitários, uma vez que a própria escolha profissional e o exercício da função são responsáveis pela transformação da identidade profissional (RODRIGUES, 2016).

Dubar (1997, 2005) apresenta a questão da identidade como algo indissociável entre a identidade para si e a identidade para o outro. Segundo o autor, uma correlaciona-se com a outra, pois o indivíduo sabe quem é, somente pelo olhar do outro. A partir disso, com o somatório das ligações e influências do mundo familiar, social e organizacional, além do próprio interesse e vivência, o sujeito constrói a sua identidade. Ybema et al. (2009, p. 301) definem a construção da identidade como “um processo complexo e multifacetado que produz um resultado temporário e negociado socialmente por meio da interação dinâmica entre lutas internas e prescrições externas [...]”, visando cada vez mais entender os processos da organização (BROWN, 2001; LOK 2010). Assim, diante da variedade dinâmica e processual da temática “identidade” e após diversas observações provenientes de perspectivas temporais, históricas, políticas e ontológicas que permitem mudanças identitárias no decurso do tempo, a construção da identidade não pode ser considerada como uma situação estática (ÉSTHER e MELO, 2008).

3.1 Identidade profissional na percepção de Linda Hill

Os gerentes recentes no exercício da função possuem uma percepção limitada acerca do que vem a ser o cargo de gestor, pois não são considerados capazes de encontrar o sentido e o significado de seu papel. No entanto, concordam que “o papel de gerente é complexo e exigente” (HILL, 1993, p. 11). No exercício da função gerencial, exige-se desses profissionais muito malabarismo em meio a tantas responsabilidades que lhe são impostas, além de estarem constantemente envolvidos com pessoas que, por sua vez apresentam demandas múltiplas e muitas vezes conflitantes. O indivíduo deixa de ser um mero especialista e executor e transforma-se em uma pessoa que entende melhor a organização, sendo detentora de conhecimento organizacional abrangente. A autora considera que, ao assumir a identidade gerencial, o sujeito passa a se preocupar mais com as atividades realizadas pelos outros do que com as suas.

Por esse motivo, é imprescindível desenvolver as características elementares do papel gerencial, tais como: a capacidade para laborar com redes de trabalho e fazer com que os demais desempenhem suas atividades, interagir com os subordinados, ter visão expandida da organização, trabalhar com o intuito de satisfazer e assimilar as necessidades da rede de trabalho e, naturalmente, apresentar resultados. E, nessa construção da identidade gerencial, acontece uma série de confabulações reais e metafóricas, que sucedem nas cinco dimensões propostas por Hill (1993).

A autora estabelece que a primeira dimensão envolve a aquisição do conhecimento e a percepção que os gerentes têm de suas expectativas pessoais, bem como de seus pares, subordinados e superiores, em razão do exercício da função gerencial. Nessa fase, eles desenvolvem um pensamento mais aberto e estratégico e coletivo, o que gera redes de relacionamentos e prioriza a fixação de agendas. Na segunda dimensão, eles aprendem a lidar com o exercício da autoridade, assim como o ato de controle e delegação, além de desenvolverem a capacidade interpessoal de julgamento.

Na terceira dimensão, eles já passam a obter autoconhecimento, ao entender-se como pessoa e como gerente, tendo consciência de suas forças e fraquezas. Na quarta dimensão, eles compreendem que a liderança de pessoas é mais importante do que as tarefas, consolidando a postura gerencial. Nessa dimensão, os gestores lidam com as tensões do cargo, os conflitos, os medos, as ansiedades e as ambiguidades, que são fontes de estresse, quando se inicia o processo de metamorfose identitária. Finalizando, com a quinta dimensão, a autora debate as formas que contribuem para a transformação do profissional gerente.

Diante disso, Hill (1993) considera que a construção da identidade gerencial inicia-se no primeiro ano da carreira gerencial, com as experiências vivenciadas pelos profissionais. E, no decorrer da vida profissional, os gerentes aprendem a lidar com novas situações, emoções e tensões, que contribuem para o processo de construção e consolidação da identidade gerencial, de acordo com cada geração.

4 | GERAÇÕES

No mercado de trabalho existem diversos grupos de pessoas com características e comportamentos diferentes, o que gera a heterogeneidade dos grupos. Uma das diferenças desses grupos costuma ser o fator idade, responsável pelos comportamentos peculiares em cada faixa etária ou em cada geração (STRAUSS e HOWE, 1991; FALASTER e FERREIRA; REIS, 2015; KRUGER e SAAYMAN, 2015; VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016). Buscando uma melhor compreensão das divergências e convergências dos grupos geracionais e o quanto esses aspectos, de fato, impactam a sociedade contemporânea, o tema “gerações” tem sido estudado com certa recorrência (DANTE e ARROYO, 2017).

A interferência social das gerações se relaciona com as carreiras por elas desenvolvidas e os percursos trilhados de acordo com suas necessidades, perspectivas e pontos de vista. Cada geração apresenta peculiaridades históricas e culturais, assim como perspectivas e interesses distintos (DANTE e ARROYO, 2017). Em virtude das diferentes formas de pensar, agir e ver o mundo, é relevante o estudo de gerações atuantes no mercado de trabalho (COMAZZETTO et al., 2016). A seguir são descritas algumas características das gerações *Baby Boomers*, X e Y.

4.1 Baby boomers

Compreende-se por *Baby Boomers* os nascidos entre os anos 1946 a 1964, período conhecido como “os anos dourados”. De modo geral, os jovens dessa geração presenciaram o princípio da guerra fria e a luta nacionalista no Vietnã (SANTOS, 2011). Essa geração foi batizada como *Baby Boomers* em razão do cenário positivo pós-guerra, época em que ocorreu um aumento extraordinário na taxa de natalidade global. As crianças que nasceram e viveram nesse período foram submetidas à disciplina rígida nos estudos e no trabalho, e, em obediência aos valores estabelecidos, elas eram recompensadas (OLIVEIRA, 2010).

Entre as características dessa geração, destaca-se o fato de os cidadãos compreenderem que, somente por meio do trabalho, obtém-se ascensão profissional, por isso a necessidade do cumprimento, com exatidão, das obrigações. Os *Baby Boomers* estão incluídos entre os melhores líderes no contexto empresarial do mundo, em decorrência da capacidade de dirigir os negócios com responsabilidade e cumprir com ética as funções profissionais (OLIVEIRA, 2010; LANCASTER e STILMAN, 2011; VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016).

4.2 Geração X

A geração X refere-se aos nascidos entre os anos 1965 e 1981, responsáveis por um período de evidentes mudanças, pois se rebelaram contra o que fora estabelecido na época (OLIVEIRA, 2010). As pessoas dessa geração acabaram adotando uma postura de desconfiança por terem crescido em uma época de desenvolvimento do *downsizing* corporativo. Em razão dessa reestruturação administrativa, a segurança do emprego foi

afetada, abalando a crença de que, sendo leais à empresa, os postos de trabalho estavam garantidos.

Essa geração foi impulsionada a desenvolver habilidades que melhorassem a empregabilidade, pois não havia mais a confiança na estabilidade funcional (VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016). A geração X é constituída de pessoas autônomas, que se importam em fazer a diferença, desde que estejam fazendo o que gostam. Além disso, em razão do desenvolvimento tecnológico, elas não têm paciência com atividades que demandam tempo (BRANCO, 2013).

4.3 Geração Y

A Geração Y compreende os nascidos entre os anos 1982 e 2000, também reconhecida como geração *Millennial*. No Brasil, à época em que a geração Y começou a desenvolver-se, o país vivia uma substancial instabilidade econômica, seguida do processo de transição democrática, com a publicação da atual constituição federal de 1988. No cenário mundial, prevalecia a cultura da impermanência e a escassez de garantias, com os mercados voláteis (VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016).

A geração Y é considerada aberta à exposição de suas expectativas. As pessoas esperam ascensão profissional imediata e tem o hábito de trocar de empresa com frequência quando não são submetidas a desafios e não tem oportunidade de crescimento profissional na atual ocupação (GRASSI, DE ANDRADE e VELOSO, 2016).

5 | METODOLOGIA

O estudo realizado apoiou-se em uma pesquisa de abordagem qualitativa e do tipo descritivo analítico (CERVO e BERVIAN, 1983; COLLIS e HUSSEY, 2005), consideradas escolhas adequadas aos objetivos aqui propostos. Os sujeitos da pesquisa foram 32 mulheres gerentes de organizações de setores diversificados da economia localizados na cidade de Belo Horizonte, estado de Minas Gerais. O grupo pesquisado era composto por 10 gerentes do setor de tecnologia, 9 do setor bancário e 13 do setor público. O perfil sociodemográfico das participantes desta pesquisa, nomeadas pela abreviação da palavra entrevistada, “E”, seguida da sequência numeral da quantidade de participantes, E1 a E32, está exposto na Tabela 1 a seguir.

Gerações	Período de nascimento	Idade atual	Entrevistadas	Total
Baby Boomers	De 1946 a 1964	56 a 74 anos	E14, E28, E29, E30, E31, E32	06
X	De 1965 a 1981	39 a 55 anos	E2, E3, E7, E10, E11, E13, E19, E21, E23, E24, E26	11
Y	De 1982 a 2000	20 a 38 anos	E1, E4, E5, E6, E8, E9, E12, E15, E16, E17, E18, E20, E22, E25, E27	15
Total geral				32

Tabela 1 - Identificação por geração E1 – E32

Fonte: Dados de pesquisa.

As entrevistadas foram separadas de acordo com as respectivas gerações, sendo 6 mulheres da geração *Baby Boomers*, 11 mulheres da geração X e 15 mulheres da geração Y. Em relação ao estado civil, 62,5% das entrevistadas são casadas, 25% solteiras e 12,5% divorciadas. Quanto ao número de filhos, 53% delas não têm filhos, 28% têm dois filhos, 16% um 1 filho. Apenas uma das entrevistadas tem três filhos. No que se refere à formação acadêmica, 97% das entrevistadas têm curso superior e apenas uma só tem o ensino médio. Das mulheres com curso superior, 22% têm especialização/MBA, 13% estão com mestrado em andamento e uma concluiu o mestrado.

As entrevistas foram conduzidas com o apoio de um roteiro semiestruturado que contemplava os objetivos específicos do estudo, e foram realizadas de acordo com a disponibilidade de cada uma das mulheres e em local por elas escolhido. Com o consentimento das participantes, as entrevistas foram gravadas e depois transcritas. O critério para escolha das mulheres foi intencional e por acessibilidade (LAVILLE e DIONE, 1999). A unidade de análise constitui-se na relação das entrevistadas com o exercício da prática gerencial no processo da construção identitária.

A análise dos dados coletados passou pelos seguintes processos de tratamento: elaboração das entrevistas, transcrição das gravações, seguindo um roteiro semiestruturado de questões e agrupamento das respostas por categoria, para cada questão. Foi realizado também um tratamento dos conteúdos das entrevistas, que constituiu na tabulação qualitativa, em que ocorrem a identificação e o agrupamento das respostas das entrevistadas conforme o tema da pergunta, e, em seguida, a construção de tabelas. Com os dados tabulados qualitativamente, realizou-se análise temática, segundo as contribuições de Minayo (2000) e Melo (2002), basendo-se nos objetivos da pesquisa.

Os dados foram organizados em uma planilha que permitiu o agrupamento dos conteúdos mais representativos das respostas, segundo as cinco dimensões de Hill (1993), utilizadas para a análise dos dados obtidos: a. aprendendo o que significa ser gerente; b.

desenvolvendo o julgamento interpessoal; c. adquirindo autoconhecimento; d. lidando com as tensões e emoções; e. gerenciando a transformação.

6 I APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados da pesquisa foram analisados considerando as cinco dimensões de análise propostas por Hill (1993), que trabalhou com gerentes no seu primeiro ano na função gerencial. Neste estudo, as 32 gerentes entrevistadas apresentaram tempos distintos no cargo: 9 delas tinham até um ano na função, 4 estavam na função até dois anos, 5 estavam na função por um período de três anos, 2 há quatro anos, 1 há cinco anos, 3 há seis anos, 3 há sete anos, 1 exercia o cargo há oito anos, 1 há nove anos, 2 estavam dez anos na função e 1 há 16 anos.

6.1 O ser gerente na percepção das entrevistadas

Segundo Hill (1993), ser gerente consiste em estar preparado para o exercício da função gerencial. Para a autora, é necessário que o gestor compreenda as dificuldades e os prováveis conflitos que cercam o exercício do cargo, ou seja, envolve um processo de aprendizagem. As entrevistadas, tanto da geração *Baby Boomers* quanto da X e Y estão de acordo quanto à função gerencial: trata-se de um cargo de muita responsabilidade. O grupo entrevistado destacou ainda que há necessidade de adquirir conhecimentos diversos para o exercício da função gerencial, como constatado nos extratos de suas falas, a seguir.

Muita responsabilidade (...) saber se relacionar, saber lidar com os problemas do dia a dia (...) lidar com as pessoas, saber delegar [...] (E31/ GERAÇÃO BABY BOOMERS).

[...] representa responsabilidade (...) conhecer muito bem cada um, as competências de cada um e explorar da melhor forma possível o talento que cada um tem (...) dando exemplo (...) ser líder representa essa oportunidade de estar também participando das decisões que a empresa vai tomar [...] (E3/ GERAÇÃO X).

[...] Ser gerente é uma responsabilidade extrema (...) os clientes sempre têm você como referência, tanto para coisas muito boas, tanto para coisas muito ruins, então, assim ser gerente é uma responsabilidade muito grande [...] (E9/ GERAÇÃO Y).

Nessa percepção, com o desenvolvimento da função gerencial, surge a necessidade de desenvolver outras características, consideradas comuns para desempenhar o papel de gestor, tais como: laborar com redes de trabalho, interagir-se bem com os subordinados, ter visão expandida da organização, trabalhar com o intuito de satisfazer e assimilar as necessidades da rede de trabalho (HILL, 1993). Características estas apresentadas pelo grupo pesquisado como a definição do ser gerente, ou seja, as entrevistadas veem a

urgência de realizar múltiplas funções no exercício da gerência, como: manter a equipe unida e produtiva, estar em dia com os acontecimentos diários, manter contato com outras instituições do mesmo nível, entre outras.

[...] uma consequência de uma carreira construída de anos, né... de trabalho, ela não veio por um acaso, ela foi uma construção (...) através deste cargo eu sou capaz de exercitar um lado que eu gosto muito que é o de ajudar as pessoas [...] (E30/ GERAÇÃO *BABY BOOMERS*).

[...] Gostar do que faz (...) gostar de pessoas, eu falo empatia (E7/ GERAÇÃO X).

É muito importante (...). Subsídia a minha vida (...) a minha sobrevivência, meus projetos, meus momentos de lazer. [...] (E18/ GERAÇÃO Y).

Percebeu-se, na análise dessa categoria, que, em relação à percepção do que é “Ser Gerente”, o princípio “responsabilidade” foi mencionado pelas gerações *Baby Boomers*, X e Y.. No entanto, observou-se que o posicionamento das entrevistadas mostra estágios diferentes do que é ser gerente, o que reflete o tempo de exercício no cargo e indica que a função exige um processo de aprendizagem constante e evolutivo, reverberando na construção da identidade profissional do gerente.

Pelo extrato da entrevista da E30, pertencente à geração *Baby Boomers*, observou-se que ela concilia a função “ser gerente” ao processo de “uma carreira construída de anos”. Fica expresso na fala da entrevistada o processo de configuração da identidade do profissional gerente. As mulheres da geração X e Y veem no exercício do cargo, um meio de realização pessoal e busca de seus objetivos em todos os âmbitos. Mas admitem que é preciso gostar do que faz.

6.2 Desenvolvendo o julgamento interpessoal

Nessa dimensão, segundo Hill (1993), os gerentes aprendem a exercer a autoridade sem o apoio específico da autoridade formal, além disso, desenvolvem o ato de controle e delegação e são capacitados a desenvolver o julgamento interpessoal. Segundo as entrevistadas é fundamental desenvolver com a equipe de trabalho, um relacionamento interpessoal que envolva clareza na comunicação, flexibilidade, humildade e humanidade, uma vez que, para exercer a função gerencial, é preciso gostar de pessoas.

[...] lidar com as pessoas (...) a clareza da comunicação, uma escuta qualificada, também a clareza da missão, você ter um papel de liderança legal e não de autoridade [...] (E30/ GERAÇÃO *BABY BOOMERS*).

[...] humildade (...) ter esse *feeling* pra aprender (...) saber escutar, saber ponderar, não ser impulsivo (...) ter conhecimento (...) ter humanidade (...) ser correto (...) ser justo [...] (E13/ GERAÇÃO X).

[...] é respeito, é você saber compreender, saber escutar, falar de forma mais sensata [...] (E9/ GERAÇÃO Y).

Neste contexto, Rodrigues (2016) esclarece que o processo de formação da identidade profissional sofre várias influências, a todo instante, entre elas, os fatos diários e as implicações dos relacionamentos estabelecidos. Também Dubar (2005) apresenta como um dos elementos da construção da identidade gerencial os resultados dos relacionamentos vividos e o juízo tanto pessoal quanto interpessoal. Embora as gestoras considerem a importância de desenvolver com a equipe de trabalho um bom relacionamento interpessoal, demonstrando respeito, humildade, compreensão, diálogo, entre outras características, elas consideram que a função gerencial demanda pulso firme, porém, com flexibilidade, quando necessário.

[...] A gente tem que ter pulso firme, você tem que conhecer o seu ambiente de trabalho, conhecer as pessoas, você tem que ser firme nas suas decisões, mas também tem que ser uma pessoa flexível [...] (E28/ GERAÇÃO *BABY BOOMERS*).

[...] saber trabalhar em equipe, ter uma boa comunicação, um bom relacionamento interpessoal, uma comunicação verbal clara, ter realmente facilidade para tomar decisões (...) é flexibilidade [...] (E3/ GERAÇÃO X).

(...) a gente tem que ter muito pé no chão (...) pra gente conseguir ter essa autoridade, fazer o gerenciamento do setor, essa gestão, eu tenho que ter uma estrutura adequada pra isso, não adianta querer só ser autoridade, ser a gestora sem ouvir as pessoas, sem ter esse bom relacionamento (E12/ GERAÇÃO Y).

Observou-se, na segunda categoria de análise, que todas as gerações em estudo priorizam o bom relacionamento com a equipe de trabalho, na busca pelo respeito mútuo, e apontam o exercício da autoridade sobre os subordinados. As gestoras das gerações analisadas citaram que há necessidade de agir não apenas com firmeza em suas decisões, mas com respeito, flexibilidade e compreensão, pois gerenciar pessoas, respeitando as diferenças, conquista a credibilidade da equipe. Como apresentado pela Hill (1993), os gerentes buscam interagir bem com os subordinados, e Melo (2002) considera que o gerente deva exercer uma função política para conciliar interesses divergentes dos grupos, por meio de suas relações interpessoais.

A assunção da identidade “ser gerente” passa pela dualidade do bom relacionamento, mas também pela prática da autoridade. Na geração Y, o exercício da autoridade não é colocado de forma objetiva no discurso. É reconhecida a sua necessidade, mas ainda não é explicitada formalmente a sua prática. A geração reflete, de certa forma, o tempo no cargo. E a expressão metafórica da identidade gerencial pode ser formulada no “estou sendo gerente”. Na geração X, há a manifestação do exercício da autoridade por meio

do processo de tomada de decisões, que sintetiza a capacidade e a responsabilidade gerencial. A metáfora é colocada na expressão “eu já sou gerente”. Finalmente, a gerente da geração *Baby Boomers* já incorporou a identidade gerencial e coloca com mais clareza a metáfora identitária: “eu sei ser gerente”.

6.3 O autoconhecimento no gerenciamento

Na terceira dimensão, Hill (1993) define o autoconhecimento. Essa dimensão envolve o conhecimento que cada gerente tem em relação às suas limitações, tanto como gerente, quanto como pessoa. Nessa perspectiva, os gerentes em início de carreira não têm ideia do que é ser gerente, no entanto, com o passar dos anos, eles se transformam de meros especialistas a profissionais que dominam bem os assuntos pertinentes à organização em que atuam.

Percebeu-se aqui que, embora na análise do ponto anterior as gerentes defendam que a função gerencial exige um bom desenvolvimento das relações interpessoais para o alcance de resultados positivos, elas apresentam esse relacionamento pessoal como o maior dificultador da função.

[...] Uma das maiores dificuldades que a gente encontra na área da gestão é sempre com relação às pessoas, é a área mais delicada. [...] (E30/ GERAÇÃO *BABY BOOMERS*).

[...] das pessoas aceitarem essa minha forma de ser e de enxergarem a gerência com outro olhar. (...) por ser nova em comparação com outras gerentes [...] (E24/ GERAÇÃO X).

[...] é um pouco difícil de estabelecer essa relação hierárquica, internamente, dentro da empresa (E4/ GERAÇÃO Y).

Ventura e Mageste (2016) lembram que ser gerente é um desafio, pois esse tipo de profissional está sempre diante de situações instáveis e diversos interesses envolvidos. Na função gerencial, é necessário compreender os assuntos referentes à relação de poder no âmbito das organizações, aos contrastes de harmonia da função gerencial com os assuntos pessoais e familiares, entre outras questões.

6.4 A luta contra as tensões e emoções

A quarta dimensão de análise trata da fase em que os gestores estão mais experientes em relação ao exercício do cargo gerencial, pois já vivenciam os dilemas e as fontes de estresse da função (HILL, 1993). No entanto, os geradores de tensão são intrínsecos ao papel gerencial, e, nesse caso, observou-se nos dados analisados, que as entrevistadas sofrem essa tensão em distintas situações no dia a dia.

(...) Está na pressão, está na quantidade... na diversidade de tarefas (...) pessoas que você tem que lidar com elas. (...) (E14/ GERAÇÃO *BABY BOOMERS*).

(...) é entregar o resultado esperado é o trabalho de gestão de pessoas satisfatório (...) (E3/ GERAÇÃO X).

O stress, o tempo, a pressão, o agora. Se aparece uma demanda rápida de uma hora pra outra e a dificuldade de fazer isso tudo num tempo curto e com qualidade (...) a gente nunca vai ter certeza do que o outro vai responder, porque é imprevisível (...) (E5/ GERAÇÃO Y).

Nos extratos das falas, observa-se que a autocobrança pelo resultado é algo que incomoda as gestoras. Todas as mulheres pesquisadas demonstraram que sentem tensão diante da cobrança de atingir o resultado esperado, para si e para o outro: “A gente nunca vai ter certeza do que o outro vai responder, porque é imprevisível” (E5/ GERAÇÃO Y). Dubar (2005) confirma que a construção da identidade é produto dependente do juízo pessoal e de outros. Analisando essa temática, percebeu-se que o alcance das metas e a apresentação dos resultados tempestivamente, são fatores de tensão e estresse das mulheres das gerações *Baby Boomers*, X e Y, no exercício da função gerencial.

Além disso, identificou-se neste estudo, como fonte de tensão das entrevistas, diversos temas, entre os mais citados estão a falta de recursos da organização, metas não alcançadas, sobrecarga de atividades e relacionamentos interpessoais. Nesse contexto, Ybema et al. (2009) idealizam que a construção da identidade gerencial é um processo complexo, repleto de facetas, que apresenta resultado temporário, negociado socialmente, mediante o convívio dinâmico de lutas internas e obrigações externas. Ressalta-se aqui novamente, o discurso das gerentes, em relação as dificuldades de relacionamento no exercício da função gerencial. Nesse contexto, Dubar (2005) evidencia que, além de a construção da identidade gerencial ser resultado de juízo pessoal e dos outros, ela é produto da vivência dos relacionamentos, os quais estão em constante mudança.

6.5 O gerenciamento das transformações

Na dimensão o gerenciamento das transformações, os gestores apresentam como se dá o processo de mudança do profissional executor para o profissional gerente. Nessa categoria, segundo Hill (1993), o indivíduo deixa de ser um simples executor de tarefas e assume uma postura gerencial, mantendo a visão ampla da organização. Para as gerações representadas neste estudo, o gestor administra essa transformação constantemente por meio das atualizações e da busca por mais conhecimento formal, além disso, as entrevistadas consideram importante estabelecer uma rede de contatos. Como se observa nos extratos de fala a seguir:

[...] tem que buscar muito contato (...) tem que estar sempre estudando e se atualizando [...] (E14/ GERAÇÃO BABY BOOMERS).

[...] estudando, pesquisando, internet, vendo um caso aqui, o que é isso ali, trocando ideias com outros gestores [...] (E2/ GERAÇÃO X).

[...] É sempre buscar o que está saindo de novo (...) agora estou fazendo um novo MBA em negócios (...) estudar, pesquisar (...) absorver o que ele (o chefe) me fala, porque eu acho que eu aprendo muito [...] (E6/ GERAÇÃO Y).

No processo de gerenciamento da transformação e construção da identidade gerencial, as entrevistadas consideram que é fundamental aprender com os problemas do dia a dia, assim como buscar, quando possível, suporte em seus pares, visando sempre um diálogo aberto com a equipe de trabalho. Quando citou as funções gerenciais, Fayol (1964) destacou que os gerentes devem procurar obter todas as vantagens possíveis, com todos os recursos que a empresa dispõe, com o propósito de administrar bem a organização.

Com base na análise dessa dimensão, percebeu-se que tanto a geração *Baby Boomers*, como as gerações X e Y gerenciam o processo de transformação de simples executores de tarefas a gerentes profissionais, buscando atualizações constantes. Trata-se, portanto, de um processo diário, em razão das mudanças que ocorrem constantemente em todas as esferas da sociedade. Corroborando, Esther e Melo (2008) esclarecem que a identidade não pode ser considerada uma questão estática, em função das constantes mudanças no âmbito temporal, histórico, político, entre outras. A construção da identidade gerencial, segundo a geração de gestoras pesquisadas, é construída por caminhos diferentes, chegando a uma identidade gerencial semelhante, o que indica que 'o ser gerente' sobrepõe às peculiaridades das características geracionais.

7 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo discorreu sobre a construção da identidade gerencial de mulheres gerentes das gerações *Baby Boomers*, X e Y utilizando as dimensões de análise propostas por Hill (1993), as quais são: aprender o que significa ser gerente; desenvolver julgamentos interpessoais; adquirir autoconhecimento; lutar contra as tensões e emoções; gerenciar as transformações. Observou-se que as gestoras que participaram do estudo se preocupam com a educação formal, a maioria possui curso superior, com especialização ou mestrado concluídos ou em andamento, além disso, elas expressam por meio de seus depoimentos, acerca da necessidade da atualização constante, como requisito primordial para o exercício da função gerencial. Vale ressaltar que todas essas características foram visualizadas no grupo pesquisado independentemente da geração.

Também se observou que o exercício da função gerencial requer muita responsabilidade, esse aspecto foi amplamente citado por todas as entrevistadas, tanto da geração *Baby Boomers*, quanto das gerações X e Y. Embora as gestoras considerem que ser gerente é uma função que exige extrema dedicação, malabarismo no dia a dia, proatividade, entre outras questões, as entrevistadas sentem prazer e se realizam no exercício da função gerencial.

Em relação à dimensão de análise, caracterizada pelo julgamento interpessoal, observou-se que as gerações em estudo não se apoiam exclusivamente na autoridade formal para exercerem a função gerencial. O respeito e a autoridade devem ser conquistados por meio do diálogo e do bom relacionamento em equipe e jamais pela imposição. Ter clareza na comunicação e flexibilidade na tomada de decisões, ser humilde, buscar conhecer os subordinados e jamais ser impulsiva. Aspectos praticamente citados por todas as gerações em estudo.

Na perspectiva de análise autoconhecimento na área gerencial, verifica-se neste ponto da carreira que as gerentes começam a se conhecer tanto como pessoas quanto como gestoras. Nesse aspecto, percebeu-se que a maior dificuldade enfrentada pelas entrevistadas é no tocante aos relacionamentos com os subordinados e seus pares. O grupo pesquisado enfatizou que o relacionamento interpessoal é, sem dúvida, o principal fator de tensão e estresse na organização, além do que, o exercício da profissão apresenta complexidades inimagináveis.

O processo de construção da identidade gerencial envolve uma série de questões, por isso é fundamental que as gestoras desenvolvam habilidades para contornar as situações que surgem no dia a dia e administrarem as transformações necessárias na função gerencial. Nesse ponto, também foi unânime a necessidade de manter-se atualizada e buscar conhecimento tanto formal, com complementação dos estudos acadêmicos, quanto informal, traduzido na busca por boas relações com seus pares, assim como o diálogo aberto com a equipe de trabalho.

Dessa forma, foi possível verificar que a identidade profissional perpassa por diversos problemas, dificuldades, conquistas, sentimentos de realização e dilemas inerentes ao exercício da função gerencial. Observou-se, que, a despeito de as gerações, tanto na perspectiva teórica, quanto nos resultados observados empiricamente, apresentem características distintas, como modo de pensar, agir e ver o mundo, quando relacionadas a construção da identidade e o posicionamento gerencial, exibem evidentes similaridades. Isso significa que a função gerencial apresenta características intrínsecas que se sobrepõem a outras dimensões interligadas ao processo gerencial, o que conduz a conclusão de que as particularidades de cada geração parecem pouco interferir no processo de construção identitária do gerente.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - Brasil (Processo nº 305602/2016-0) e com o apoio da FAPEMIG, Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais - Brasil (Processo nº APQ-01612-14).

REFERÊNCIAS

- ALLARD-POESI, F. Dancing in the dark: Making sense of managerial roles during strategic conversations. **Scandinavian Journal of Management**, v. 31, n. 3, p. 338-350, 2015.
- ALVESSON, M.; ASHCRAFT, L. K.; THOMAS, R. Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. **Organization**, v. 15, n. 1, p. 5-28, 2008.
- BRANCO, V. F. C. **A gestão da geração Y nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013, p. 80.
- BROWN, A. D. Organization studies and identity: Towards a research agenda. **Human Relations**, v. 54, n. 1, p. 113-121, 2001.
- CERVO, A. L.; BERVIAN P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Mc Graw-Hill, 1983. p. 53-59.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- COMAZZETTO, L. R. et al. A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016.
- COSTA, A. M. N. **O campo da Pesquisa Qualitativa e o Método de Explicação do Discurso Subjacentes (MENDS)**. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro 2007. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722007000100009&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 18 jul. 2019.
- COUPLAND, C.; BROWN, A. D. **Identities in action: Processes and outcomes**. 2012.
- DANTE, F. S.; ARROYO, R. F. Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações? **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 7, n. 2, p. 512-528, 2017.
- DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. Porto: Porto, 1997.
- ÉSTHER, A. B.; MELO, M. C. O. L. A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração de universidade federais em Minas Gerais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 1-17, 2008.
- FAYOL, H. J. **Administração Industrial e Geral**. São Paulo: Atlas, 1964.
- FALASTER, C.; FERREIRA P.M.; REIS C. Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 3, p. 2-22, 2015.
- GRASSI, J. A.; DE ANDRADE, M. S.; VELOSO, E. F. R. Gestão de gerações em sistemas bancários. **Revista Competitividade e Sustentabilidade**, v. 3, n. 1, p. 11-27, 2016.
- HILL, A. L. **Os novos gerentes: assumindo uma nova identidade**. São Paulo: Makron Books, 1993.

KOTLER, P. **Marketing for Non-profit Organizations**. 2. ed. New Jersey: PrenticeHall, 1982.

KRUGER, M.; SAAYMAN, M. Consumer preferences of Generation Y: Evidence from live music tourism event performances in South Africa. **Journal of vacation marketing**, v. 21, n. 4, p. 366-382, 2015.

LANCASTER, L. C.; STILLMAN, D. **O Y da questão**: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAVILLE, C.; *DIONNE, J.* **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed; Belo. Horizonte: UFMG 1999.

LOK, J. Institutional logics as identity projects. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 6, p. 1305-1335, 2010.

MELO, M. C. O. L. **Dificuldades de implementação de uma nova função gerencial**: alguns resultados e reflexões. Belo Horizonte: CEPEAD/DCA/UFMG, mimeo, 1994.

MELO, M. C. O. L. **A gerência feminina em empresas do setor industrial mineiro**: inserção, vivência e desafios. 2002. 196 f. (Relatório de Pesquisa) – Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão, Universidade Federal de Minas Gerais, Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnologia, Belo Horizonte, 2002a.

MELO, M. C. O. L. Reflexividade e a dinâmica da ação gerencial. In (org.) **Gerência em ação**: singularidades e dilemas do trabalho gerencial. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

MINTZBERG, H. **The nature of managerial work**. New York: Haper Row, 1973.

MINTZBERG, H. **Managing**: desvendando o dia a dia da gestão. Tradução de Francisco Araújo da Costa. Revisão Técnica: Roberto Fachin. Porto Alegre: Bookman, 2010.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo. Integreare, 2010.

PAIVA, K. C. M. et al. Milícias, malícias e delícias da função gerencial: o setor hoteleiro em foco. **Turismo em Análise**, v. 17, n. esp., p. 116-141, jan. 2006.

SILVA, J. R. G. Profissionais qualificados e experiências de auto-emprego: questões de tempo e espaço. In: ENCONTRA DA ANPAD, 30., 2008, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2008.

VENTURA, R. C. M. O.; MAGESTE, G. S. Trabalho gerencial: uma análise teórica das dimensões que o cercam. In: SEMINÁRIO CIENTÍFICO DA FACIG, 2., 2016, Coqueiro. **Anais...** Coqueiro: FACIG, 2016. Disponível em: <<http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/semiariocientifico/article/view/112/93>>. Acesso em: 01. set. 2017.

RODRIGUES, A. B. G. C. Impactos da prática da gestão na identidade de um docente do ensino superior. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES, 9., 2016, Sergipe. **Anais...** Sergipe: ENFOPE, 2016.

SANTOS, A. L. **A Geração Y nas organizações complexas**: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841/pt-br.php>. Acesso em: 12 jun. 2017.

STRAUSS, W.; HOWE, N. **Generations**: the history of America's future, 1584 to 2069. *New York: William Morrow and Company*, 1991.

VELOSO; E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e Baby Boomers. **REGE – Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 88- 98, 2016.

YBEMA, S. et al. Articulating identities. **Human Relations**, v. 62, n. 3, p. 299-322, 2009.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abordagem Emancipatória 90, 91, 93

Agentes 24, 34, 36, 56, 58, 62, 66, 67, 68

Alfabetização “Não-Escolar” 1, 4, 15

Aprendizagem 12, 13, 14, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 31, 53, 58, 60, 67, 85, 91, 92, 94, 96, 97, 99, 100, 139, 140

B

Burocracia de Médio Escalão 33, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 50, 51, 54, 55

C

Carreira Militar 116, 120, 121

CBAI 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68

Compartilhamento 69, 71, 73, 74, 76, 96, 99

Conhecimento 5, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 20, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 35, 38, 40, 44, 45, 46, 47, 50, 52, 63, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 83, 88, 93, 97, 103, 118, 122, 135, 140, 142, 143, 145, 147, 156, 160, 161, 177, 181, 186, 189, 191, 200

Coordenação 18, 19, 21, 30, 31, 41, 42, 61, 72, 73, 82, 133

D

Desenvolvimento 4, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 39, 40, 48, 50, 52, 57, 60, 69, 71, 74, 76, 77, 78, 84, 86, 91, 92, 94, 96, 99, 102, 103, 115, 120, 129, 136, 137, 139, 142, 145, 147, 153, 156, 160, 161, 164, 166, 167, 169, 175, 179

E

Economia 4.0 77, 78, 85, 86, 87

Educação 1, 2, 5, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 38, 39, 42, 45, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 77, 90, 92, 93, 99, 100, 101, 102, 103, 113, 114, 149, 158, 176, 191, 192, 215

Educação Física Escolar 101

Educação Infantil 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

Educação Profissional 42, 52, 67, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87

Educação Sexual 90, 91, 92, 93, 98, 99, 100, 157

Empoderamento 84, 120, 166, 167, 168, 172, 175

Ensino Industrial 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68

Epistemologia Qualitativa 90, 93

F

Forças Armadas 116, 117, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130

G

Gênero 3, 91, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 123, 125, 128, 129, 130, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 158, 160, 164, 166, 167, 168, 169, 171, 173, 175, 176, 215

Gerações 62, 131, 132, 133, 136, 138, 140, 141, 143, 144, 145, 146, 148, 164, 195

Gerentes 55, 131, 132, 133, 135, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146

Gilbert Durand 184, 185, 189, 190, 191

H

Homossexualidade 104, 153, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 171, 173

I

Iconoclastia 184, 185, 186, 189, 190, 191

Identidade Profissional 131, 132, 134, 135, 140, 141, 145

IFES 33, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53

Igualdade de Gênero 116, 125

Imaginário 184, 185, 188, 189, 190, 191

Implementação 14, 25, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 69, 147, 155

L

Lutas Identitárias 159

M

Migrantes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

Modernidade 16, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 160, 163, 189, 190, 193, 195, 198, 203

Mulheres 3, 5, 20, 22, 91, 102, 103, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 137, 138, 140, 143, 144, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 162, 166, 169, 170, 171, 172, 174, 175, 205, 208, 211

N

Narrativas 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 27, 55, 189

O

Organização 1, 4, 5, 8, 12, 19, 22, 24, 25, 26, 29, 32, 39, 46, 60, 61, 67, 69, 71, 72, 73, 74,

75, 79, 88, 122, 130, 133, 134, 135, 139, 142, 143, 144, 145, 171, 173, 174, 179

P

Política Pública 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 45, 54, 156

R

Raízes Pré-Históricas 159

Reconhecimento 8, 14, 21, 38, 98, 103, 113, 122, 150, 153, 154, 159, 165, 176, 183

Relação 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 18, 20, 24, 29, 35, 37, 46, 51, 60, 71, 77, 78, 80, 81, 82, 85, 86, 87, 90, 91, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 118, 119, 138, 140, 142, 143, 145, 154, 155, 157, 159, 162, 166, 167, 168, 172, 175, 178, 179, 180, 189, 192, 193, 194, 196, 198, 199, 201, 202, 212, 213

Religião 134, 151, 162, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 175, 176, 184, 185, 186, 190, 191, 198, 200, 201, 202, 204

S

Saúde 11, 21, 28, 54, 55, 58, 62, 100, 102, 113, 122, 125, 147, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 175, 179, 207, 208

Sexualidade 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 113, 114, 115, 119, 121, 129, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 168, 169, 173, 174, 181

T

Tecnologia 45, 70, 72, 73, 74, 77, 78, 80, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 137, 147, 150



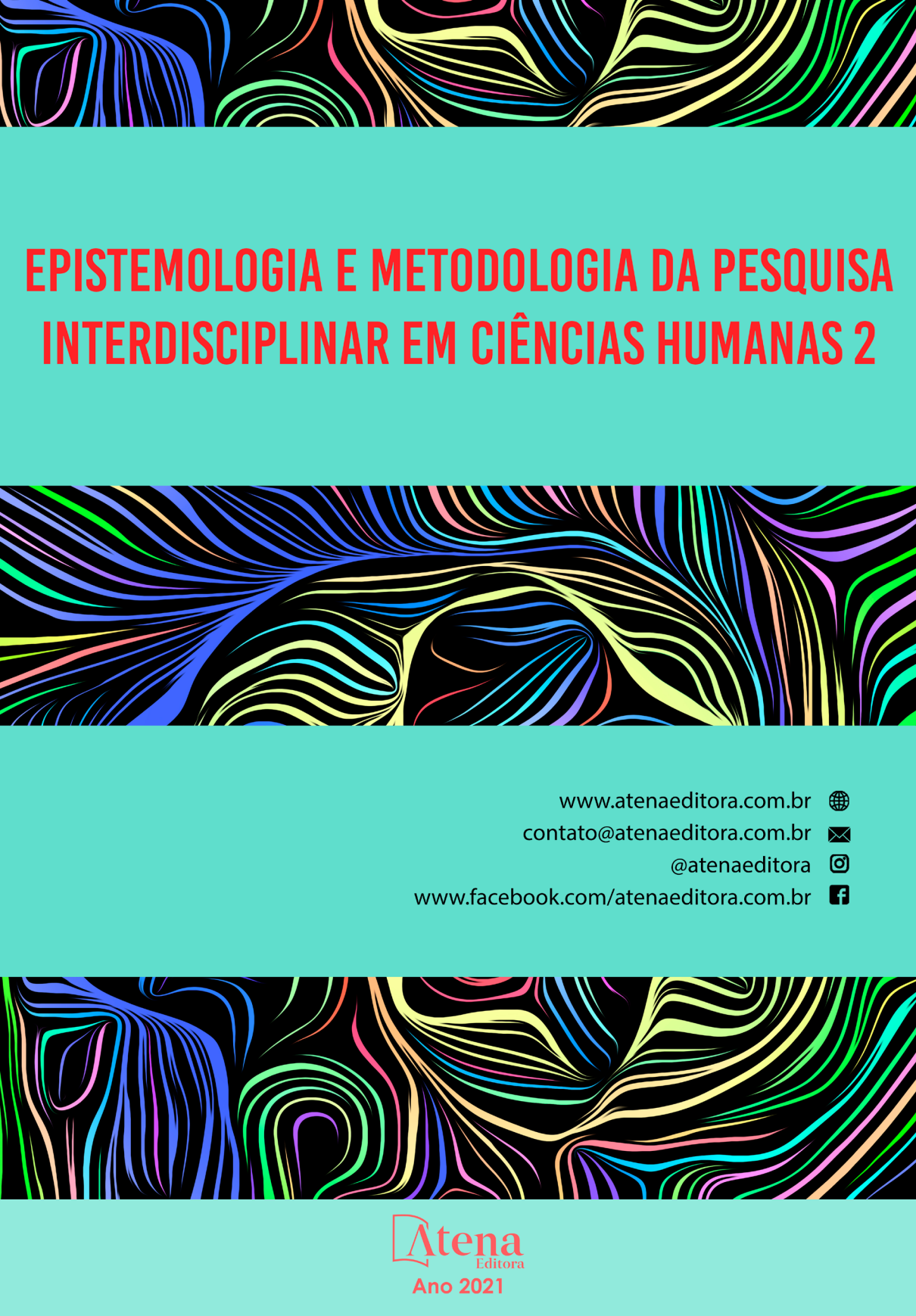
EPISTEMOLOGIA E METODOLOGIA DA PESQUISA INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS 2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



EPISTEMOLOGIA E METODOLOGIA DA PESQUISA INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS 2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 