

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GÊNERO NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO

ELAINE APARECIDA REGIANI DE CAMPOS

Universidade Tecnológica Federal do Paraná
adm_ellaregiani@live.com

MARCIA SIERDOVSKI

Universidade Estadual do Centro Oeste - UNICENTRO
marcia.mservice@gmail.com

SILVIO ROBERTO STEFANO

Universidade Estadual do Centro Oeste - UNICENTRO
professor-silvio@hotmail.com

LUIZ FERNANDO LARA

Universidade Estadual do Centro Oeste - UNICENTRO
lflara2010@gmail.com

SANDRA MARA DE ANDRADE

USP - Universidade de São Paulo
smaraandrade@yahoo.com.br

A Capes e Fundação Araucária.

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GÊNERO NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO

Resumo: Considerando a relevância do papel desempenhado pelas mulheres nas esferas participativas para o desenvolvimento estratégico das organizações que, acoplado as suas mais diversas atribuições se desdobra em uma importância relativamente econômica e social, o objetivo principal desse artigo foi analisar as publicações sobre gênero publicadas no EnANPAD no período de 2004-2014. Para o estudo em questão optou-se pela pesquisa bibliométrica objetivando caracterizar as publicações sobre a gênero no mercado de trabalho. As áreas que foram consultadas foram as seguintes: Estratégia em Organizações (ESO); Estudos Organizacionais (EOR) e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR). Desta forma, foi então construído um portfólio de 25 artigos os quais foram avaliados posteriormente. Concluiu-se que em um universo de nove mil artigos sobre as mais diversas áreas da Administração, o enfoque de pesquisa voltado para a temática mulher no mercado de trabalho, é incipiente em se tratando da compreensão da atuação feminina no contexto social e econômico, embora trate-se de um tema emergente.

Palavras-Chave: Estudo Bibliométrico, Gênero Feminino, Relações no Trabalho.

PARTICIPATION OF WOMEN IN THE CORPORATE ENVIRONMENT: AN ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION ON GENDER IN MANAGEMENT AREA

Abstract: Considering the important role played by women in participatory balls for strategic development of organizations, coupled their various assignments unfolds in a relatively economic and social importance, the main objective of this study was to analyze publications on gender published in the EnANPAD period 2004-2014. For the present study we chose to bibliometric research aimed to characterize the publications on gender in the labor market. The areas that were consulted were: Strategy in Organizations (SO); Organizational Studies (OS) and Personnel Management and Labor Relations (PM&LR). Thus, it was then built a portfolio of 25 articles which were assessed later. It was concluded that in a universe of nine thousand articles on the most diverse management areas, the research approach focused on the theme women in the labor market are weak when it comes the understanding of women's role in social and economic context, although treat yourself to an emerging theme.

Key-Words: Bibliometric Study, Gender Female, Relations at Work.

1 INTRODUÇÃO

Em uma sociedade considerada moderna, que se ampara cada vez mais no fluxo desenfreado de informações, pelos consideráveis avanços tecnológicos e por uma riqueza que construída pelo capital humano caminha ora para a sofisticação, ora para estereótipos de deterioração do valor da representação feminina, acaba se constituindo em uma conjuntura controversa para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária.

Nesse crescimento pós-moderno em uma análise dicotômica, percebe-se que homens têm maior participação do que as mulheres e em alguns estratos, as mulheres são mais discriminadas principalmente mulheres negras, mulheres deficientes, e se combinar esses estratos a discriminação é maior.

Assim como há um grande resquício de uma sociedade pós-moderna que por vezes é excludente percebe-se a luta incansável destas para se imporem diante das situações adversas que oprimem suas forças, como pode ser observado no estudo de Almeida e Gomes (2011) que

apresenta uma discussão que permite avaliar a equidade pelo viés de participação nas empresas com cargos importantes ou em seus próprios negócios. Cada vez mais as mulheres, superando desafios e barreiras impostas e preconceitos criados pela sociedade, em muitos casos, buscam no emprego complementar a renda familiar e em outras situações a realização pessoal. No entanto está não é uma regra geral, nem tampouco pode ser considerada como refletor da realidade.

Na visão de Cappelle et al., (2006) e Campos e Silva (2014), as mulheres estão conquistando espaço em diversas atividades que anteriormente eram incumbidas apenas aos homens, e isso tem uma característica efetiva na sociedade. No entanto, apesar das suas qualificações e características que permitem uma atuação mais competitiva e qualificada ainda é possível observar algumas disparidades nas organizações em se tratando de igualdade entre gêneros, assim como questões salariais, oportunidades de crescimento e reconhecimento. Como apontam os autores, há a necessidade de desenvolver estudos que visem enaltecer o trabalho feminino e ao mesmo tempo a sua importância da representação das mulheres nas organizações.

A participação das mulheres nos mais diversos campos de trabalho e a compreensão das desigualdades por elas, ainda vivenciadas é o que desperta em pesquisadores, seja nas áreas das Ciências Sociais, como também na Administração, a necessidade de se compreender o universo feminino sob uma ótica de gênero no mercado de trabalho. De acordo com Eccel e Grisci, (2009) estudos de gênero em Administração permitem um olhar de ambos os papéis, tanto dos homens quanto das mulheres no ambiente organizacional.

Embora a atuação da mulher no contexto contemporâneo seja altamente importante, percebe-se que poucas são as contribuições científicas sobre a temática e na existência destes estudos os direcionamentos são mais voltados em examinar as representações femininas e não um quadro que permita quantificar as características dos estudos e apontar novas oportunidades de discussões para essa importante temática.

Considerando a relevância do papel desempenhado por elas nas esferas participativas para o desenvolvimento estratégico das organizações que acoplado as suas mais diversas atribuições se desdobra em uma importância econômica e social, este estudo visa responder a seguinte questão: Quais as características das contribuições científicas nacionais sobre gênero, no campo da administração, publicadas no EnANPAD? Logo, o objetivo principal desse artigo foi analisar as publicações sobre gênero publicadas no EnANPAD no período de 2004-2014 que inserem esse debate no campo da administração.

Para que o objetivo possa ser atingido, o trabalho inicia-se com a apresentação da revisão teórica sobre as contextualizações do trabalho feminino na atualidade; na seção seguinte são desenvolvidos os aspectos metodológicos utilizados para cumprimento do objetivo principal, posteriormente são apresentados, analisados e discutidos os resultados obtidos e, por fim, a última seção traz as considerações finais do estudo.

2 QUADRO TEÓRICO

2.1 Contextualizando Gênero no Mercado de Trabalho na contemporaneidade

O papel da mulher na sociedade pós-moderna aos poucos vem ganhando uma nova direção. A sua atuação na sociedade e nas organizações é marcada pela luta constante pelos seus direitos. Na visão de Aguiar e Siqueira (2007) cada vez mais se observa a luta das mulheres pelos seus direitos e estas vem conquistando espaço em funções que antes eram somente operadas apenas por homens, bem como cargos importantes nas empresas. Porém na visão dos autores ainda é perceptível que as empresas não têm claro em suas políticas a valorização da mulher. Isso mostra, de fato, que as mulheres terão que intensificar seus esforços para conquistarem igualdade de fato com os homens no âmbito empresarial, tanto em capacidade e

habilidades, como na diferença salarial, para que se efetive o que prescreve a lei de direitos iguais e sem privilégios em razão de gêneros.

No estudo realizado por Pereira e Hanashiro (2009) com uma amostra de 117 homens e 259 mulheres de duas empresas privadas, foi constatado que, sob a perspectiva de justiça social os homens são mais considerados quando comparados com as mulheres. Em se tratando das hipóteses levantadas sobre obtenção de ganhos, também as mulheres obtiveram tratamento desfavorável em relação aos homens. Como mencionado anteriormente por Aguiar e Siqueira (2007), percebe-se pouca clareza em relação às políticas de reconhecimento da mulher nas organizações.

A tendência das organizações cada vez mais é operar em um ambiente de negócio globalizado, incerto, complexo e competitivo. Estes fatores têm afetado a força de trabalho que integra as organizações. Neste caso a distinção de gênero é tida como omissa. Tem-se buscado, cada vez mais, a construção de equipes heterogêneas em termos de raça, etnia, gênero e outros grupos culturalmente diversos. Com a sua crescente participação no quadro de colaboradores destas empresas, mais especificamente em cargos de liderança, o interesse nas pesquisas sobre o estilo de liderança feminino vem ampliando o número de estudos acerca do tema (HANASHIRO et al., 2005).

Além disso, a crescente participação da mulher no mercado de trabalho nos últimos anos, também tem suscitado mais estudos a respeito da mulher no mundo corporativo. De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE (2012) referente ao ano de 2011, as mulheres apesar de serem a maioria (53,7%) no estrato populacional de 10 anos ou mais de idade da população em idade ativa (PIA), representavam 46,1% da população economicamente ativa (PEA), 45,4% da população ocupada (PO), 57,9% da população não ocupada (PNO) e 63,9% da população não economicamente ativa (PNEA).

Com relação aos grupamentos de atividades por sexo a participação da mulher é de: 36% na indústria, 6,1% na construção civil, 42,6% no comércio, 42,% nos serviços prestados a empresas, 64,1% na administração pública, 94,8% nos serviços domésticos e 41,6% em outros serviços (IBGE, 2012). Apenas em dois segmentos é maior a participação feminina em relação à masculina no mercado de trabalho. Um deles que exige qualificação e níveis maiores de preparo instrucional (administração pública), outro, contudo rebaixa e subutiliza a capacidade feminina de trabalho ao condicionar que para os trabalhos domésticos as mulheres estariam mais capacitadas o que demonstram e, ao mesmo tempo, reforça os resquícios preconceituosos com relação à capacidade feminina.

Henderson (2012) para explicar a desvalorização do sexo feminino face ao masculino no âmbito do emprego usa o conceito de capital humano atrelado à educação profissional, treinamento e experiência. Pelo contexto histórico, os homens puderam investir mais em sua carreira profissional do que as mulheres, o que lhes permitiu maior participação nas posições executivas. Mas, o investimento em capital humano veio mudando ao longo desse tempo, de modo que as mulheres estão investindo mais na sua educação escolar.

Em relação a escolaridade de acordo com dados disponibilizados pelo MEC Portal Brasil (2015) avaliando os 10 maiores cursos de graduação em número de matrículas por gênero, 55,5% dos matriculados nas instituições são mulheres, para 44,5% homens, em relação aos percentuais de alunos concluintes, 59,2% são mulheres para 40,8% homens. De acordo com o Relatório Educação para todos no Brasil a taxa de alfabetização da população de 15 anos de idade ou mais por gênero considerando o período 2004–2012, a taxa cresceu mais entre as mulheres, indo de 88,8% para 91,6%, enquanto nos homens cresceu de 88,4% para 91,0% (MEC, 2014).

De acordo com estudo do IGBE referente a 2011, considerando a participação percentual da população ocupada com nível superior completo, por grupamentos de atividades, segundo o sexo tem-se que: na indústria as mulheres com 15,3% e os homens com 13%; na

construção civil as mulheres com 28,6% e os homens com 4,7%; no comércio as mulheres com 10,3% e os homens com 7,8%; nos serviços prestados a empresas as mulheres com 32,8% e os homens com 28,1%; na administração pública as mulheres com 47,7% e os homens com 40,3%; nos serviços domésticos as mulheres com 0,3% e os homens com 1,1%; em outros serviços as mulheres com 12,9% e os homens com 10,4% (IBGE, 2012). Isso revela que apenas no segmento de serviços domésticos as mulheres estão abaixo dos homens. Em todos os demais elas estão à frente.

Esses dados, em um primeiro momento se contrapõem ao que aponta Henderson (2012), no mundo corporativo ao se tratar de posições executivas, de mando, de liderança, possivelmente estejam mais próximo do que indicam Pires et al., (2010, p.83) sobre o fenômeno que ocorre dentro das empresas denominado de “teto de vidro” que se trata de “[...] uma barreira sutil e transparente, mas forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham”. Pires et al. (2010) apontam dados de uma pesquisa por eles realizada com as Melhores Empresas para Você Trabalhar, que indicam o reduzido número de percentual de mulheres nos cargos de liderança, com 4% apenas dos cargos de presidência e 36% nos cargos de diretoria, gerência e supervisão

Dessa maneira, fica evidente que o gênero feminino apesar de possuir as mesmas competências, habilidades e ter a mesma capacidade de assumir cargos de níveis estratégicos, sofre ainda com diferenças de salário, condições de trabalho e com os níveis hierárquicos que prevalecem dentro das organizações, seja por influência do sistema econômico e político ou social e cultural. As mulheres atualmente ainda acabam sendo desqualificadas, injustiçadas e desmerecidas quanto à inteligência e supremacia do homem. Com estas afirmações fica verídico quão longo será o caminho que a mulher deverá percorrer para que haja uma democratização quanto aos seus direitos em relação ao gênero masculino. Toda essa diferença relatada pode ser observada nos dados do Dieese/RAIS (2012), em que aborda que persiste as disparidades referentes a média salarial entre gêneros. De acordo com o documento em 2012, de análise nos anos 2010, 2011 e 2012, as mulheres receberam, em média, 17,8% a menos que os homens. Essas diferenças foram maiores nos estados da região Sudeste (21,5%) e Sul (19,9%), e menores nos estados das demais regiões. No setor da indústria da transformação as mulheres receberam, em média, 34,9% a menos que o homem, 27,2% para a Administração pública e 20,8% nos serviços. Na Construção civil, porém, as trabalhadoras do sexo feminino ganharam 7,0% a mais que os homens.

Outro ponto favorável também é que na contemporaneidade o gênero feminino, atua em algumas áreas de trabalho que antes eram somente permitidos para homens, o estudo apresenta que as mulheres na Força Aérea Brasileira foram submetidas às mesmas regras e exigências dos homens, sem tratamento diferenciado, as mulheres podiam chegar até ao posto de Major-Brigadeiro, alcançando o generalato (SCHMIDT, et al., 2005).

Já em alguns outros postos de trabalho como na polícia militar (PM) fica transparente as injustiças que as mulheres sofrem, de acordo com Cappelle e Melo (2007), a partir do momento em que a policial começa a disputar as posições hierárquicas com seus colegas homens, o relacionamento se torna mais pautado na competição e no profissionalismo. O próprio fato de a mulher estar mais em destaque, mais evidenciada pela mídia, no caso da PM, gera ciúme entre os colegas.

Há também os problemas de aceitação por parte dos policiais mais antigos, e que não recebem bem a “novidade” que representa a mulher policial, bem como, alguns subordinados mais velhos resistem em obedecer a ordens das policiais. Esses, entre outros problemas, dificultam o relacionamento entre os gêneros na PM. Mas, a hierarquia de gênero, ainda prevalece quando os subordinados não legitimam mulheres como superiores. O sucesso da relação das policiais com seus superiores dependem delas, pois cabe a elas obedecerem às ordens dadas sem questionamento e evitarem maiores proximidades, para não gerar problemas.

Nesse discurso acerca do empoderamento, Campos e Silva (2014) avaliaram que a presença da figura feminina em cargos de gerência é um fenômeno atual e que demanda um equilíbrio entre as relações de gênero dentro e fora do ambiente de trabalho. Até os anos de 1980, a visão de homens e mulheres sobre o papel da mulher na maioria das economias ocidentais era de que deveria se restringir à tarefa de ser esposa e mãe (BIRLEY, 1988).

Apesar, da abertura das organizações públicas e privadas para a ascensão da mulher no mercado de trabalho, o que já é um ponto positivo para começar a combater o preconceito e a discriminação, isto não pode ser considerado como suficiente, pois envolve uma grandiosa mudança na concepção cultural e dos costumes, como uma conduta social para que a igualdade dos direitos se concretize de direito e de fato. O preconceito é intrínseco a uma sociedade conservadora que não se habitou a enxergar a mulher no âmbito organizacional, e também além da sociedade o sexo masculino que não aceita ser subordinado a uma mulher, muito menos a cumprir suas regras e determinações.

Na realidade internacional estudos como os de Bennett, Dann, (2000) e de Lewis (2006) avaliaram a mulher na construção do seu empreendimento próprio, essa inserção de uma esfera da mulher empreendedora permite a construção da imagem feminina como evolutiva no sentido de contribuir largamente para que tanto a sociedade se beneficie do trabalho feminino, como também oportuniza a discussão de avanço no mercado de trabalho, mas não mais na função de subordinada, mas de empregadora. Isso se associa as necessidades de compromissos familiares e flexibilidade do trabalho, aspirações pessoais e profissionais. Há, ainda um considerável aumento do número de mulheres que estão se movendo para a indústria de transformação, sem experiência anterior de trabalho na área específica. No Brasil em 2011, dos empregadores as mulheres representavam 30,1% um crescimento de 2,4% se comparado a 2003, um período de 8 anos (IBGE, 2012).

As conquistas obtidas pelas mulheres no contexto brasileiro em suma, não significam que a situação de opressão das mulheres tenha sido completamente eliminada. Nota-se que as mulheres estão se preparando mais, intelectualmente, em termos de conhecimento do que os homens, de modo que chegam tanto ou mais preparadas do que eles em conhecimento para disputar as vagas, contudo, ainda em muitas empresas o que é nítido é que são preteridas pelo estigma do gênero. Aguiar e Siqueira (2007) enfatizam que embora haja o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, sua presença ainda é marcada por salários inferiores aos dos homens em funções iguais e por maiores dificuldades em fazer carreira, fatos verificados nas pesquisas de emprego e desemprego. As mesmas pesquisas revelam que as mulheres são as primeiras a ser demitidas em momentos de crise e têm mais dificuldade de recolocação. As dificuldades de se recolocarem no mercado de trabalho aumentam quando as mulheres têm responsabilidades com a família e com a casa.

Mesmo em um mercado com modernização, mudanças culturais e inovações tecnológicas, a mulher ainda ocupa cargos onde a exigência intelectual é mínima, ficando confinadas a serviços manuais e repetitivos. Nesta linha de raciocínio Neves (2000), argumenta que as novas tecnologias microeletrônicas deveriam permitir real igualdade entre homens e mulheres, no entanto, mesmo com as inovações tecnológicas e a eliminação das tarefas mais pesadas e insalubres destinado ao trabalho masculino, a participação da mulher no mercado de trabalho continua sofrendo com a discriminação. Salienta, ainda que a relação entre a tecnologia e o trabalho feminino é definida muito mais pelo conteúdo ideológico, do que pela competência técnica.

Uma pesquisa desenvolvida por Aitchison, Jordan e Brackenridge (1999) referenciada por Aguiar (2007), sobre a opinião das mulheres a respeito de suas vidas profissionais, sobre o que elas consideravam que seus empregadores poderiam fazer para que suas carreiras dentro da empresa melhorassem, foram obtidas três categorias de respostas:

a) seria necessária uma mudança cultural, que envolvesse reconhecimento e permissão para compromissos de família, melhor consultoria e comunicação, mais respeito por parte dos gerentes homens e um maior encorajamento para desenvolvimento pessoal;

b) realização de uma série de treinamentos que realçassem suas carreiras, além de treinamento das mulheres para cargos de gerenciamento, treinamentos que conscientizassem os homens contra a discriminação, além de proporcionar mais ajuda no planejamento da carreira;

c) outras medidas relacionadas às condições de trabalho, como o emprego de mais mulheres em cargos de gerenciamento, horários mais flexíveis de trabalho com permissão para trabalhar em casa e contratos flexíveis de trabalho.

Nesta perspectiva de modernidade uma forma de criar equidade entre os gêneros nas organizações e diminuir as diferenças de desigualdades seria criar ações afirmativas por meio de treinamentos, políticas antidiscriminativas, programas de benefícios familiares e o programa de reconhecimento e recompensa de habilidades do gênero feminino (ELY; MEYERSON, 2000). No entanto, afirmam os autores que estas ações não resolveriam o problema por completo, pois as desigualdades entre gênero, ainda continuarão acontecendo, se os membros das organizações não refletirem sobre o que contribui para o sucesso individual e organizacional em termos de trabalho, produtividade e efetividade.

Atualmente os gestores das organizações devem ter o cuidado em observar como a mulher está inserida nos postos de trabalho, qual é o número das mulheres em posição de poder? Qual o teor de valorização do trabalho desta? Qual está sendo sua contribuição para o crescimento e desenvolvimento da sociedade? Quais as situações na atualidade barram o progresso das mulheres e comprometem o desempenho das empresas, a partir do momento em que houver mudanças/respostas concretas sobre estas questões da mulher e sua feminilidade no mercado de trabalho, é que o gênero feminino, vai passar a ser visto com dignidade em termos sociais.

Diversos estudos apontam para a realização do movimento feminista a partir do qual se abriram portas para as suas ramificações permitindo a redefinição de mulher como ser participante e atuante no mercado de trabalho. Estes movimentos redirecionaram não só a mulher, mas toda a sociedade neste sentido, Campos e Silva, (2014) comprovam que a partir do movimento feminista, as mulheres começaram a querer ser iguais aos homens, e na maioria das vezes serem melhores que os homens, e quando isso acontecia, a relação entre os gêneros rangia novamente, e os egos se abalavam, pois, a mulher, que é mãe e também trabalhadora de sucesso, era estranhamente confrontada no “como você consegue?” Desta forma, aos poucos a mulher ganha mercado, e o que falta para realmente concretizar seus direitos é a ruptura da concepção cultural da sociedade, ainda centrada no gênero masculino.

Para que o gênero feminino tenha liberdade e igualdade de direitos é indiscutível que o povo respeite a mulher como um ser igualitário ao homem, ou seja, que não haja discriminação quanto ao sexo do indivíduo, no entanto, este é um problema que a mulher ainda enfrenta no momento, pois conforme afirma Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) quanto maior a qualificação da mulher não só ela recebe menos, como também se sujeita a maiores condições desiguais no trabalho e batalha cada vez mais por condições de igualdade no ambiente organizacional.

Segundo os estudos de Boas, Neto e Cramer (2003), a burocratização e formalização hierárquica das organizações concedem benefícios de favorecimento ao gênero masculino, uma vez que é favorável investir num colaborador que ficará maior tempo e vida útil mais longa na empresa. Se analisarmos o contexto do gênero feminino, ainda se tem o trabalho doméstico o qual lhe esgota uma energia imensa, fazendo com que se debilite com as responsabilidades dos compromissos no âmbito empresarial. Afinal cabe à mulher uma injusta e desigual dupla jornada de trabalho (SOUZA-LOBO, 1989).

De fato, as relações de gênero se efetivam pelas diferenças entre homens e mulheres, onde está presente a dominação masculina permeada pela construção sócio histórica da sociedade. Mas, no entanto, o que precisa ser construída é uma definição de relação de gênero dinâmica, onde haja a exclusão da interposição social que perpassa na estrutura de poder, para extinguir a hierarquia de controle e dominação, a fim de encontrar uma forma ideológica, onde ambos os gêneros se completem no ambiente em que circundam (CAMPOS; SILVA, 2014).

O que se verifica é que a mulher se viu obrigada pela necessidade a complementar a renda familiar, elevar o nível educacional, diminuir o número de filhos e mudar sua identidade perante a sociedade. Tais mudanças foram alicerçadas pela disponibilidade em “terceirizar” algumas funções em prol de empregadas domésticas, babás e outras profissionais que viabilizam a inserção da mulher no mercado de trabalho (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Conforme reforça Rocha et al. (2013), com essa nova identidade, o gênero feminino desenvolve um novo papel na comunidade e ao longo do século XXI busca o reconhecimento no mercado de trabalho. Nesse sentido Alves, Vasconcelos e Carvalho (2010) afirmam que, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi essencial para o crescimento econômico e para a redução da pobreza, cerca de 8,5 milhões de mulheres entraram no mercado de trabalho, mas somente a partir de 2004, o emprego formal e a redução do grau de informalidade representaram seus maiores ganhos para o gênero feminino.

Por fim, pode-se afirmar que a mulher conseguiu encontrar melhores oportunidades para o exercício de cargos executivos nas organizações empresariais. E que desde a emancipação feminina, a mulher luta por maior representatividade na sociedade e nas organizações, e essa emancipação é fruto direto de décadas de luta pela igualdade entre gêneros. Fatores culturais, sociais, econômicos e políticos, também influenciaram a emancipação da mulher, com destaque à elevação do nível de contribuição feminina no orçamento familiar, à elevação no nível de escolaridade, às conquistas políticas e algumas quebras de barreiras culturais existentes (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Isso permite uma visão nítida que, não somente a participação das mulheres é incipiente como também há resistência por parte dos pesquisadores na inclusão de pesquisas de gênero e na existência destes o seu foco principal remete a uma discussão por vezes não relatando a realidade de fato e sim, mantendo uma perspectiva irreal ou ilusionista quando estas ainda sofrem estigmas de gênero (YAMAMOTO e ICHIKAWA, 2005).

3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Para a constituição da referida pesquisa, primeiramente foi utilizado dos princípios da ciência, na qual é possível analisar um conjunto de proposições sobre o comportamento de determinados fenômenos, sendo dirigidas ao sistemático conhecimento com objeto limitado, capaz de ser submetido à verificação (MARCONI e LAKATOS, 2010).

Para responder ao objetivo do estudo em questão foi necessário utilizar o método da bibliometria, que de acordo com as palavras de Tague-Sutckiffe¹³, traduzidas por Macias-Chapula¹⁹ *apud* Vanti (2002, p.134), “[...] é um campo da área que estuda os aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada”.

Dentre as possibilidades de aplicação do uso da bibliometria neste estudo, baseia-se nos pressupostos apresentados por Vanti (2002) a técnica de pesquisa permitiu, com base nas análises das publicações do evento EnANPAD levantar informações sobre a questão de gênero na área de administração, com o intuito de caracterizar as publicações disponíveis sobre a mulher no âmbito do trabalho na sociedade atual.

Para a pesquisa em questão, inicialmente foi definido que os artigos que seriam avaliados seriam as publicações sobre gênero, onde as palavras chaves utilizadas para busca

foram as seguintes: Mulher/Gênero/ Woman/Gender, a busca foi realizada no próprio site do EnANPAD, entre os meses de junho e julho de 2015.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com base na temática proposta para análise na presente pesquisa, demonstra-se na tabela 1 o número de artigos submetidos e o número de artigos publicados, no período de 1997 a 2014. Contudo, optou-se em analisar apenas um intervalo de dez anos, entre 2004 a 2014.

Volume de Artigos EnANPAD		
Edições	Artigos Submetidos	Artigos Publicados
1997	787	243
1998	807	250
1999	893	280
2000	1.284	462
2001	1.385	418
2002	1.882	551
2003	2.332	630
2004	3.073	776
2005	3.020	781
2006	3.214	838
2007	3.349	942
2008	3.181	1.001
2009	3.275	909
2010	2.910	840
2011	3.159	861
2012	2.940	887
2013	2.565	881
2014	2.350	880
Totais	42.406	12.430

Tabela 1 – Volume artigos edições EnANPAD
Fonte: ANPAD, 2015

Inicialmente buscou-se o tema “mulheres no mercado de trabalho” para a quantificação de artigos publicados. Em seguida os termos buscados foram “Mulher/Gênero e Woman/Gender” e por fim, foi selecionada a área de administração para fazer a relação do tema inserido nesse contexto. Dividido em onze importantes áreas de pesquisa associados à Administração, o ENANPAD é um congresso de referência no país. O estudo em questão buscou caracterizar as publicações do ENANPAD em um corte temporal de uma década para avaliar as formas de pesquisa sobre o tema, mulheres no mercado de trabalho. As áreas que foram consultadas foram as seguintes: Estratégia em Organizações (ESO); Estudos Organizacionais (EOR) e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR). A figura 1 apresenta os passos utilizados.

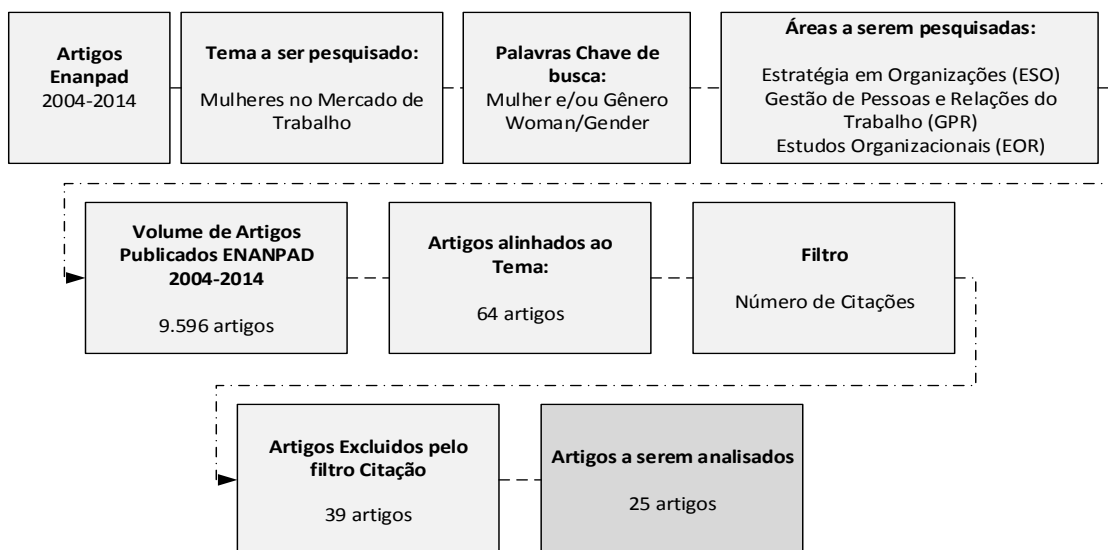


Figura 1 - Passos da busca realizada nos artigos do EnANPAD 2004-2014

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Ensslin et al., (2010).

Em um universo de mais de nove mil artigos publicados no EnANPAD, nas mais diversas áreas de conhecimento como: Administração e Contabilidade nos anos de 2004 a 2014 nos Anais do Evento EnANPAD, observou-se uma quantidade consideravelmente limitada de publicações, quando realizado a busca por artigos voltados para a pesquisa de mulher/gênero no mercado de trabalho, sendo encontrado apenas um total de 64 artigos. O gráfico 1, apresenta a dimensão de publicações por ano.

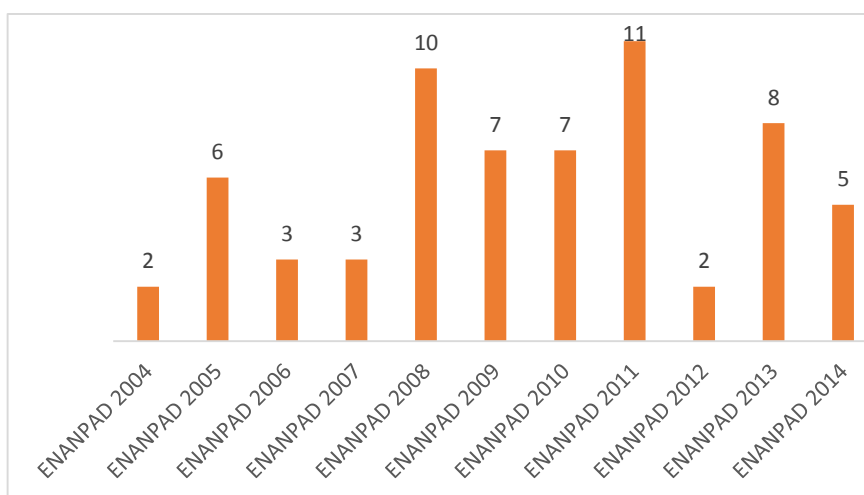


Gráfico 1 – Volume de publicações entre 2004-2014

Fonte: Dados da pesquisa

A partir do total de 64 artigos identificados, foi então efetuado um levantamento no Google Acadêmico do número de vezes que cada artigo foi citado, este foi também um filtro realizado.

Desse número inicial observou-se que 39 artigos não tiveram nenhuma citação anterior, portanto, foram então excluídos para as análises posteriores, onde restaram apenas 25 artigos que receberam citações por demais autores, sendo estes os escolhidos para compor o portfólio

final da referida pesquisa. Desta maneira, apresenta-se na tabela 2 o número de vezes que cada artigo foi citado e os seus respectivos títulos.

Título	Nº de Citações
A Produção Científica sobre Gênero na Administração: Uma Meta-Análise	18
Mulheres trabalhando e administrando espaços de identidade masculina	14
Mulheres no Ambiente de Trabalho: Abrindo o Pacote “Gênero”	14
Comportamento estratégico de mulheres empresárias: estudo baseado na tipologia de Miles e Snow	9
Diversidade na Liderança: Há Diferença em Gênero?	8
Construção Social das Relações de Gênero e da Carreira Executiva: Análise Semiótica da Presença de Estereótipos na Literatura Gerencialista	8
Jornais de Circulação Interna: a Reprodução das Representações Sociais do Feminino e do Masculino no Chão-de-fábrica.	7
Conflito Vida Pessoal vs. Vida Profissional: Os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro	6
Entendendo a Experiência de Inclusão-Exclusão de Mulheres em Cargos de Alta Gerência	6
“Mulher de Negócios”: Uma Análise da Representação Social com base no Discurso de Empresárias Associadas à Business Professional Women	6
Trabalho e Gênero: A Produção de Masculinidades na Perspectiva de homens e mulheres	6
Diversidade Cultural no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira	5
Gestão da diversidade, gênero e ação coletiva nas organizações um estudo de caso etnográfico de um grupo de mulheres	5
Mulheres Empreendedoras: Retrospectiva e Perspectivas de Estudos	5
Relações de Gênero e Economia Solidária: Um Estudo na Maricultura Catarinense	4
Estudos de Gênero nas Organizações: Implicações Teórico- Metodológicas	4
A Inclusão Vertical de Gênero no Setor Bancário: Um Estudo Documental, Evolutivo e Comparativo do Banco do Brasil e do Bradesco	3
Mulheres Fardadas: Reflexões sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica na Organização Militar	3
Simbolismos de Gênero e Trabalho: Uma Análise das Feminilidades na Gestão	3
A Idealização da Profissional Adequada aos “Novos Tempos”: Análise da Construção Imagética da Mulher “Empreendedora” pela Revista Exame.	2
Quem são mais favoráveis às Concessões Oferecidas por Práticas Organizacionais em prol da diversidade: os Homens ou as Mulheres?	2
Diversidade nas Organizações: Construindo um Olhar sobre a Evolução da Mulher no Contexto Organizacional	2
Embeddedness, Empreendedorismo e Gênero: Desafios para Tornar Forte o Sexo Frágil	2
Entre “Maria” e “Eva”: as representações sociais de executivas sobre a profissão	2
Representações Sociais da Ciência: O que Dizem as Mulheres Pesquisadoras da Universidade Estadual de Maringá	1

Tabela 2 – Número de citações dos artigos analisados
Fonte: Dados da pesquisa

Desta forma, fica evidente que o maior número de citações se deu na produção científica intitulada sobre “Gênero na Administração: uma meta-análise” sendo seu trabalho citado por 18 autores. Em seguida, com 14 citações vem os artigos: “mulheres trabalhando e administrando espaços de identidade masculina e “mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote gênero”. Com o intuito de conhecimento das abordagens metodológicas de pesquisa utilizada pelos autores elaborou-se uma tabela com as características de cada estudo. Nota-se que em se tratando de pesquisa de gênero é recorrente as pesquisas qualitativas e com abordagem de estudo de caso. A tabela 3 aponta os tipos de abordagens e a quantidade de cada estudo.

Tipos de Abordagem de Pesquisa	Quantidade de Estudos
Análise Bibliométrica/Meta-Análise	1
Estudo de caso/Entrevistas	6
Pesquisa Quantitativa/Teste de hipótese/Descritiva	4
Pesquisa Qualitativa/Análise Semiótica	1
Pesquisa Qualitativa/Entrevistas/ Análise de discurso	9
Estudo de caso do tipo etnográfico	1
Ensaio teórico/Indutivo/Análise bibliométrica	1
Pesquisa Documental/Descritiva	2
Total	25

Tabela 3 – Abordagens de Pesquisa
Fonte: Dados da pesquisa

Desse modo, pode-se afirmar que o tipo de abordagem de pesquisa mais utilizado pelos pesquisadores para composição da produção científica é a pesquisa qualitativa com coleta de dados por meio de entrevistas e análises de discurso. Já em seguida tem-se o estudo de caso/entrevistas. Com a quantidade dos números de estudos voltados para as abordagens selecionadas, nota-se que as entrevistas são bastante visadas como forma de melhor entender e obter conhecimento sobre o assunto, isso acaba facilitando o entendimento, porque as entrevistas possibilitam entrar em contato com seu público para realmente conhecer e entrevistar o cotidiano do trabalhador feminino nas empresas.

Também foi analisado as interações entre autores e co-autores que apresentaram contribuições científicas do tema gênero no mercado de trabalho. A Figura 2 expõe a rede formada por todos os 25 autores principais e mais citados que publicam em colaboração e as suas 48 conexões, gerados por meio do software Ucinet.

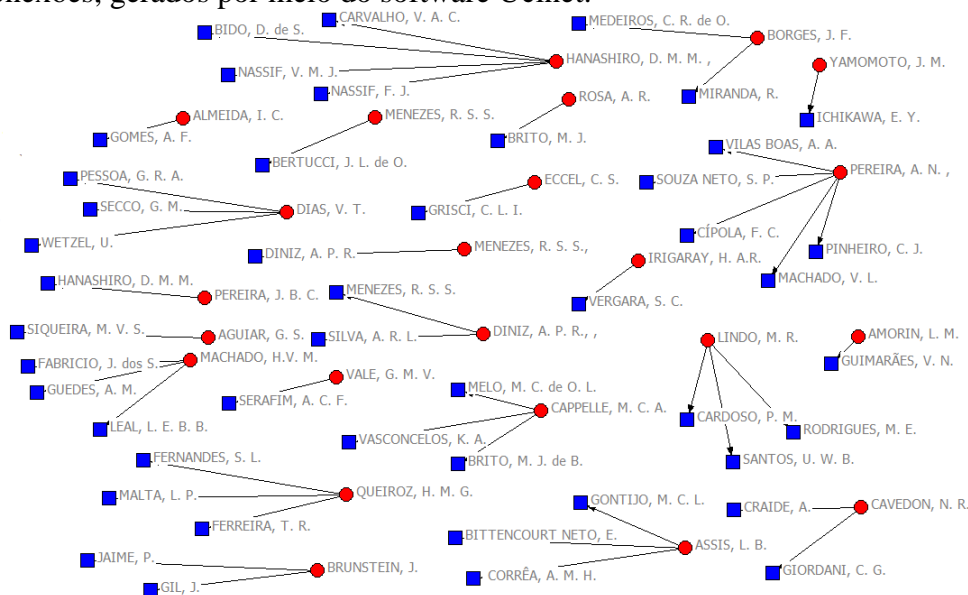


Figura 2 – Rede de pesquisadores mais citados no EnANPAD 2004-2014
Fonte: Elaborado pelos autores com auxílio do Software Ucinet, 2002

Os pontos em vermelhos representam os autores principais, já os pontos em azul representam os co-autores que trabalham em parceria e contribuem para a temática abordada. Aponta-se também que vários pesquisadores publicam entre si ou fazem uma ponte entre pesquisadores docentes.

Enfatiza-se, ainda, que os 25 autores que aparecem expostos na rede de pesquisadores foram os mais significativos dentro do contexto do EnANPAD analisando de 2004 a 2014. Nota-se ainda que a pesquisa com dois ou mais laços sobre a temática vem sendo mais frequente. Isso permite que o estudo não seja limitado e abrangência ganhem uma maior

notoriedade sobre o tema e a pesquisa empírica seja mais explorada por diferentes visões dos pesquisadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar as produções científicas no evento EnANPAD sobre a temática “gênero no mercado de trabalho”. O levantamento dos dados da pesquisa se efetivou pela pesquisa bibliométrica, com base no recorte das publicações no período de 2004 a 2014. Para tanto, tem se observado que o objeto pesquisado na área de administração busca compreender o universo feminino sob uma ótica de gênero no âmbito empresarial.

Portanto, neste sentido um dos principais desafios a serem superados é o fato de que as pesquisas no entorno das áreas da Administração apresentam uma incipiência que se volta na maioria dos estudos em compreender o papel do capital humano nas organizações como necessárias para o crescimento da empresa. No entanto, não há interesse por parte dos pesquisadores e empresas, pelo menos pelo que fica explícito nos estudos analisados, em compreender a atuação feminina neste contexto social e econômico. Ao contrário, o papel feminino deveria ser amplamente e profundamente estudado pelas suas vastas conquistas no mercado de trabalho, ocupando cargos antes considerados estritamente masculinos.

Levando em consideração todos os adeptos controversos ao crescimento profissional da mulher no contexto mundial, a mulher hoje, pode-se afirmar que conseguiu já conquistar um espaço de reconhecimento, rompeu grandes barreiras, e se mostrou extremamente apta a competir em mesmo nível que os homens no campo empresarial. Está luta fez hoje com que as mulheres atuem em vários postos de trabalho, onde antes apenas os homens se faziam presentes, crescimento este que demonstra o papel importante da mulher na sociedade.

Por fim, para que se cumpram os direitos do cidadão prescritos na lei, é indispensável que as corporações passem por um processo de rupturas de suas ideologias, e que haja mudança imediata, com propostas de ações concretas que visem esse emparelhamento do gênero feminino e masculino, para que o sistema alcance o nível de equidade entre gêneros.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gardene Souza de; SIQUEIRA, Marcos Vinícios Soares. Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. **Anais...** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007.

AITCHISON, Cara; JORDAN, Fiona; BRACKENRIDGE, Célia. Women in Leisure Management: a survey of gender equity. **Women in Management Review**, v.14, n.4, p.121-127, 1999.

ALMEIDA, Ivana Carneiro; ANTONIALLI, Luiz Marcelo; GOMES, Amiralva Ferraz. Comportamento estratégico de mulheres empresárias: estudo baseado na tipologia de Miles e Snow. **Anais...** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 2011.

ALVES, José Eustáquio Diniz; VASCONCELOS, Daniel de Santana; CARVALHO, Angelita Alves de. **Estrutura etária, bônus demográfico e população economicamente ativa no Brasil: cenários de longo prazo e suas implicações para o mercado de trabalho**. 2010.

AGUIAR, Gardene Souza de; SIQUEIRA, Marcos Vinícios Soares. Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. **Anais...** Encontro Nacional

da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro, 2007.

AMORIM, Luciana Martins.; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Relações de Gênero e Economia Solidária: Um Estudo na Maricultura Catarinense. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 2005.

ASSIS, LB de et al. Jornais de circulação interna: a reprodução das representações sociais do feminino e do masculino no chão-de-fábrica. **Anais...** XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 2004.

BENNETT, Rebekah; DANN, Susan. The Changing Experience of Australian Female Entrepreneurs. **Gender, Work and Organization**, v.7, n.2, pp.75-83, 2000.

BIRLEY, Sue. **Female entrepreneurs-are they really any different?**. 1988.

BOAS, Luiz Henrique de Barros Vilas; DE PAULA NETO, Alcicles; CRAMER, Luciana. Relações de gênero nas organizações: um estudo no setor de vendas de veículos. **Revista de Administra da Universidade de São Paulo, R. Adm**, v.38, n.3, 2003.

BORGATTI, S.P., Everett, M.G. and Freeman, L. C. **Ucinet 6 for Windows: Software for Social Network Analysis**. Harvard, MA: Analytic Technologies, 2002.

BORGES, Jacqueline Florindo; MEDEIROS, CR de O.; MIRANDA, Rodrigo. Construção social das relações de gênero e da carreira executiva: análise semiótica da presença de estereótipos na literatura gerencialista. **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 2008.

BRUNSTEIN, Janette; JAIME, Pedro; GIL, Jacqueline. Gestão da diversidade, gênero e ação coletiva nas organizações: um estudo de caso etnográfico de um grupo de mulheres. **Anais...** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro, 2008.

CAMPOS, Rafaella Cristina.; SILVA, Késia Aparecida Teixeira. Gênero e Empoderamento: Um Estudo Sobre Mulheres Gerentes nas Universidades. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2014.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves.; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. O Cotidiano de Trabalho de Policiais Femininas: Relações de Poder e de Gênero no Policiamento Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 2007.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves et al. A produção científica sobre gênero na Administração: uma meta-análise. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, Salvador, 2006.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.9, n. 1, Janeiro/Jun. 2010.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; OLIVEIRA, L. B. de.; MIRANDA, L. C. de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **R.ADM - Revista de Administração**, São Paulo – SP, v.45, n. 1, p. 70 -83, março, 2010.

CAVEDON, Neusa Rolita; GIORDANI, Caroline Gremo; CRAIDE, Aline. Mulheres trabalhando e administrando espaços de identidade masculina. In: **Anais... XXIX EnANPAD**. Brasília, 2005.

DIAS, Vanessa Tavares et al. A Idealização da Profissional Adequada aos “Novos Tempos”: Análise da Construção Imagética da Mulher “Empreendedora” pela Revista Exame. In: **Anais... Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, EnANPAD, 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE/RAIS). **O Mercado de Trabalho Formal Brasileiro Resultados da Rais 2012**. Nota Técnica Número 133 – março 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec133Rais.pdf>>. Acesso em: 10 Jun. 2015.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues; LEITE DA SILVA, A. R.; MENEZES, Raquel Santos Soares. Entre “Maria” e “Eva”: as representações sociais de executivas sobre a profissão. In: **Anais... Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 2011.

ECCEL, Claudia Sirangelo. Estudos de gênero nas organizações: implicações teórico-metodológicas. In: **Anais... Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração**, EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 2010.

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. In: **Anais... Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, EnANPAD, 2009.

ELY, Robin J. MEYERSON. Debra E. Advancing Gender Equity in Organizations: the challenge and importance of maintaining a gender narrative. **Sagle Journals Organization**. Vol. 7, n.4, p.589- 608, 2000.

ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R.; LACERDA, R. T. O.; TASCA, J. E. Processo de seleção de portfólio bibliográfico. Processo técnico com patente de registro pendente junto ao INPI. Brasil, 2010.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori et al. Diversidade na Liderança: Há diferença em gênero. In: **Anais... XXIX ENANPAD**. Curitiba, 2005.

HENDERSON, Patrícia Araújo.; FERREIRA, Marcos Aurélio de Araújo. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade no Brasil. In: **Anais... Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, EnANPAD, Rio de Janeiro-RJ, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Pesquisa Mensal de Emprego – PME - mulher no mercado de trabalho**: perguntas e respostas. 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoe>>

[rendimento/pme_nova/Mulher Mercado Trabalho Perg Resp 2012.pdf](#)>. Acesso em: 12 jun. 2015.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote “gênero”. In: **Anais...** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, São Paulo – SP, 2009.

LEWIS, Patricia. The quest for invisibility: female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship. **Gender, Work & Organization**, v. 13, n. 5, p. 453-469, 2006.

LINDO, Maíra Riscado et al. Conflito vida pessoal vs. vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 2004.

MACHADO, Hilka Vier et al. Mulheres empreendedoras: retrospectiva e perspectivas de estudos. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro, 2010.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENEZES, R.; BERTUCCI, J. L. O. Mulher de negócios: uma análise da representação social com base no discurso de Empresárias associadas à Business Professional Women. In: **Anais...** Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, São Paulo - SP, 2009.

MENEZES, Raquel Santos Soares; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Symbolismos de gênero e trabalho: uma análise das feminilidades na gestão. In: **Anais...** Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro- RJ, 2011.

MINISTERIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Relatório Educação para todos no Brasil 2000-2015**. Versão Preliminar, junho 2014. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=15774&Itemid>. Acesso em: 05 Mai. 2015.

MORAES, E. Construindo Identidades Sociais: Relação gênero e raça na política de qualificação social e profissional. **Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília[Links]**, 2005.

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. **Trabalho e gênero: mudanças e desafios**. São Paulo: Ed, v. 34, p. 171-185, 2000.

PEREIRA, Antônio Nunes et al. A inclusão vertical de gênero no setor bancário: um estudo documental, evolutivo e comparativo do Banco do Brasil e do Bradesco. In: **Anais...** Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 2008.

PEREIRA, Jamille BC; HANASHIRO, Darcy MM. Quem são mais Favoráveis às Concessões Oferecidas por Práticas Organizacionais em prol da Diversidade: os Homens ou as Mulheres. In: **Anais...** Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, São Paulo – SP, 2009.

PIRES, Fernanda Mendes et al. Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.** [online]. 2010, vol.3, n.1, pp. 81-94.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2003.

QUEIROZ, Helena MG et al. Diversidade nas Organizações: Construindo um Olhar sobre a Evolução da Mulher no Contexto Organizacional. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 2010

ROCHA, Jane Barbosa da Rocha.; KUBO, Edson Keyso de Miranda.; LEITE, Nildes Raimunda Pitombo.; OLIVA, Eduardo de Camargo.; FARIN, Milton Carlos. Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro – RJ, 2013.

ROSA, Alexandre Reis; BRITO, M. J. Mulheres Fardadas: Reflexões sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica na Organização Militar. In: **Anais...** Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, 2008.

SCHMIDT, Flávia de Holanda et al. Gênero e Mudança Organizacional: Um Estudo de Caso Sobre o Pioneirismo das Aviadoras da Força Aérea Brasileira. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2005.

SILVEIRA, N. S. P. Entendendo a experiência de inclusão-exclusão de mulheres em cargos de alta gerência. In: **Anais...** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, São Paulo, 2009.

SOUZA-LOBO, E. Trabalhadores: mais valia feminina. **Teoria e Debate**, n. 08, out/nov/dez.1989. Disponível em: <<http://csbh.fpabramo.org.br/o-que-fazemos/editora/teoria-e-debate/edicoes-anteriores/trabalhadores-mais-valia-feminina>> Acesso em: 10 jul. 2015.

VANTI, Nadia Aurora Peres. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**, v. 31, n. 2, p. 152-162, 2002.

VALE, Gláucia Maria Vasconcellos; SERAFIM, Ana Carolina Ferreira. Embeddedness, Empreendedorismo e Gênero: Desafios para Tornar Forte o Sexo Frágil. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, Rio de Janeiro - RJ, 2010.

YAMAMOTO, Juliana Mônica; ICHIKAWA, Elisa Yoshie. Representações Sociais da Ciência: O que Dizem as Mulheres Pesquisadoras da Universidade Estadual de Maringá. In: **Anais...** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 2005.