

ESTUDO BIBLIOMÉTRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE PUBLICAÇÕES DE ARTIGOS CIENTÍFICOS NAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS SOBRE AS DISCREPÂNCIAS EXISTENTES NO MERCADO DE TRABALHO COM BASE NO GÊNERO

Jucelaine Lopes de Oliveira
Adriano Aparecido Rodrigues
Arnaldo L. Ryngelblum

RESUMO

O texto discute a evolução dos conceitos de evolução dos constructos quais abordam a evolução dos tecidos sociais e o trabalho, explorando a ideia de que forças de adaptação levam a variações nas práticas empresariais associadas ao trabalho, as oportunidades de inserção no mercado de trabalho e a renda, a pesquisa argumenta que a partir dos papéis estabelecidos socialmente, o ambiente empresarial também se define, mesmo que injustamente, para tal o artigo busca por meio da problemática “quanto se evoluiu na construção de conhecimento sobre as discrepâncias existentes entre os gêneros no mercado de trabalho?” portanto, cabe, apresentar a evolução da produção científica e investigar quais são os países que mais contribuíram para essa evolução ocorresse, considerando inclusive o papel do Brasil neste cenário, para tal a pesquisa foi realizada sob a tratativa bibliométrica, que permitia estabelecer parâmetros para o levantamento de dados, nas plataformas Scopus e Scielo. Este modelo de pesquisa permitiu identificar o quão discrepante é o número de publicações do Brasil em comparativos com os primeiros colocados no ranking e como essa escassa produção, pode em termos gerais ser um dos elementos que entrava a geração de equilíbrio profissional entre os gêneros.

PALAVRAS CHAVE: equidade de gênero. ascensão profissional. carreira.

ABSTRACT

The text discusses the evolution of concepts related to the development of social roles and work holes, exploring the idea that adaptive forces lead to variations in business practices associated with labor, job market opportunities, and income. The research argues that based on socially established roles, the business environment also defines itself, albeit sometimes unjustly. To address this, the article delves into the issue of ‘how much has knowledge construction evolved regarding the existing disparities between genders in the labor market?’ Therefore, it is appropriate to present the evolution of scientific production and investigate which countries have contributed most to this development, including Brazil’s role in this context. The research was conducted using bibliometric treatment, which allowed for setting parameters for data collection on platforms such as Scopus and Scielo. This research model enabled the identification of the stark discrepancy in the number of Brazilian publications compared to the top-ranked countries and how this scarce production could generally be one of the factors hindering the creation of professional gender balance.

KEY WORDS: gender equality, professional advancement, career.

1 INTRODUÇÃO

“As forças que moldaram a evolução da vida humana e da estrutura social podem, em última análise, ser resumidas em termos de tecido biológico e ambiente material.” (VEBLEN, 2021, p.185), isso mostra que pode haver variações e com base nas variações forçadas pela adaptação, haverá seleção entre visões habituais estabelecidas pelos relacionamentos e seus grupos.

O autor traz uma discussão sobre as ações sociais definindo com as estruturas do trabalho e consequentemente definindo o que se acredita que são os papéis e iniciou apresentando o fato de que, mesmo na antiguidade, os grupos sociais que possuíam a formalidade da organização econômico social, estabeleceram hierarquicamente quem pertencia a base e ao grupo elevado, essa distinção se manifesta diretamente nas ocupações permitidas para homens e mulheres, e essa diferenciação tem o que o autor chama de “caráter ínvio”, que significa injustiça, (VEBLEN, 2021)

Esse processo de construção coletiva que usa das práticas, pressupostos, valores e crenças constituídas pelas pessoas e reproduzidas a fim de dar sentido a realidade, são responsáveis pelo desenvolvimento social e econômico das nações e essa construção influencia em como o comportamento das empresas em seu vasto repertório informacional se dá. (ZAJDSZNAJDER, 1980). Por meio de processos seletivos ou coercitivos, esse repertório será fortalecido ou alterado. (CONCEIÇÃO, 2002)

Estabelecido que, valores sociais afetam as organizações empresariais, se torna possível assumir que as relações profissionais são norteadas pelo desenho antropológico e sociológico, especificamente, o trabalho, considerado um dos pilares do desenvolvimento econômico, sendo uma mercadoria norteadas por oferta e demanda (RAMOS, 2007), além de apresentar inúmeros fenômenos que despertam a necessidade de compreender as influências externas ao universo do trabalho e a natureza do funcionamento do mercado em relação as escolhas de carreira (RAMOS; AGUAS; FURTADO, 2011).

As pautas sobre equidade têm sido amplamente discutidas, todavia, estão longe do esgotamento das investigações possíveis, e é por esta razão que este estudo tem a pretensão de se debruçar sobre a questão “quanto se evoluiu na construção de conhecimento sobre as discrepâncias existentes entre os gêneros no mercado de trabalho?”

A essência desta questão traz como objetivo geral ‘apresentar a evolução do conhecimento científico sobre as questões de gênero no mercado de trabalho’ e como objetivos específicos, ‘investigar quais os países mais produzem conhecimento sobre a relação gênero e mercado de trabalho’ e “apresentar quais são as abordagens mais exploradas em relação aos ambiente de trabalho e as oportunidades de promoção o desenvolvimento de carreiras.”, por fim “as contribuições do Brasil na construção de conhecimento capaz de desafiar as normas institucionalizadas sobre os papeis de gênero no ambiente de trabalho”.

A frase "as contribuições do Brasil na construção de conhecimento que desafie as normas institucionalizadas sobre os papéis de gênero no ambiente de trabalho" sugere um reconhecimento das iniciativas brasileiras em promover pesquisas e práticas que questionam e buscam alterar as expectativas e regras tradicionais relacionadas aos papéis de gênero no local de trabalho.

Estudos desta natureza, permitem compreender como é a dinâmica do mercado de trabalho no Brasil e a partir disto tratar sobre outras essencialidades tais como desempenho, ou seja, criar e implantar políticas corporativas capazes de incentivar a equidade, a satisfação nos

ambientes de trabalho e até mesmo a diversidade nos cargos de liderança e em toda a organização.

Essas contribuições são importantes, por possibilitarem a criação de ambientes profissionais justos e equitativos, onde todos têm a oportunidade de prosperar independentemente do gênero.

2 MERCADO DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

É em prol de um país equilibrado economicamente e tecnologicamente que se faz necessário criar e desenvolver políticas tanto governamentais quanto empresariais sobre diferenças existentes entre oportunidades, salário e carreira, já que isso representa promoção do bem-estar público em geral (TOKARKI, et al., 2020, ONU BRASIL, 2023, VIII RL, 2023).

Quando se expõe a necessidade de adequação do mercado brasileiro, se carece afirmar que, participando de um sistema econômico qual a competitividade, o grau de exigências vinda de consumidores e parceiros, também as expertises dos profissionais, estar em situação que não atende as dinâmicas mundiais associadas não só a produção, a inovação tecnológica e informacional, mas a capacidade de fornecer mão de obra adequada as premissas existentes, longo prazo significa retrocesso.

O mercado de trabalho brasileiro sempre precisou de estruturação condizente com as prerrogativas de economia global, visto que muitas das regulamentações associadas ao trabalho necessitam de clareza e organização, faltando inclusive estabelecer regras distintas sobre os tipos de ocupação (LEONE; BALTAR, 2008).

Para o cidadão comum, o trabalho é o meio pelo qual se obtém qualidade de vida e até mesmo se transita entre as classes sociais e obviamente, parte daquilo que se adquire a partir dos rendimentos salariais se tornará investimento em mais competências e conhecimento científico, uma espiral que afeta atuais e futuras gerações.

Portanto, se percebe que, o trabalho é o meio mais assertivo para problemáticas associadas com a distribuição de riqueza e equidade salarial estão associadas à governança criada em torno do mercado de Trabalho (LEONE; BALTAR, 2008), que conforme citado, ainda carece de adequação.

Essa realidade caminha com outros inúmeros desafios associados ao mercado de trabalho, tais como: qualificação da força de trabalho quando esta não é capaz de prover por si o know how necessário; amplitude na escolaridade dos participantes do mercado; as crises econômicas e até a incoerência com que gestores abordam o processo administrativo, essa situação problemática afetam especialmente grupos comumente chamados de minorias, tais como mulheres e negros (GUIMARÃES; ALVES DE BRITO; BARONE, 2016; IBGE, 2021; LEONE; BALTAR, 2008; RAMOS; AGUAS; FURTADO, 2011).

3 EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Os séculos XX e XXI, marcam mudanças culturais, sociais, políticas e econômicas, essas mudanças tornaram possível as mulheres assumirem diferentes papéis na sociedade, inserindo-as ‘oficialmente’ no mercado de trabalho, abrindo precedentes para a formação escolar e superior (GUIRALDELLI, 2012).

O autor, abre estas aspas quando fala ‘oficialmente’, pois, as mulheres compõem a força de produção, desde a revolução industrial, mas sempre em posições cuja renda, o status e até a capacidade técnica eram irrisórias.

Períodos como a 1ª e 2ª guerras mundiais foram cruciais para a inserção das mulheres nas fábricas e até mesmo em cargos antes reservados exclusivamente aos homens, nestes momentos históricos, as mulheres ocupavam cerca de 40% dos postos de trabalho, em algumas áreas, essa ocupação chegou a 80%, sendo inclusive, solicitadas nas áreas rurais, setor, na época, associado a sobrevivência da população, e mesmo nestas condições extremas, a remuneração poderia ser apenas uma refeição ou valores monetários irrisórios (TEIXEIRA, 2009).

Parte da literatura reconhece que, algumas oportunidades foram abertas por conveniência, uma vez que havia e ainda há certo consenso de que mulheres podem ser consideradas mais dóceis, pacientes e principalmente, menos reivindicativas em relação aos homens (GUIRALDELLI, 2012; ONU, 2020; VIII RL, 2023).

Ainda no século XIX, questões da conotação social de gênero trabalham pela exclusão das mulheres no mercado de trabalho, sendo inúmeras as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ampliar sua participação (LEONE; BALTAR, 2008).

E esse é um dos motivos para a comunidade científica fazer esforços significativos para compreender o paradoxo, que existe em torno da necessidade da força de trabalho, os benefícios gerados e a exclusão desta força de trabalho disponível por meio de barreiras criadas por percepções institucionalizadas da sociedade (GUIMARÃES; ALVES DE BRITO; BARONE, 2016).

Inclusive, Harvard Business School possui um programa dedicado a estudar as relações de mercado e equidade, ‘Race, Gender & Equity Initiative’, parte das pesquisas realizadas mostram como a barreira para o avanço profissional das mulheres, as questões relacionadas à percepção de papéis (AMMERMAN, GROYSBERG, 2023).

A estrutura social, as percepções de papel a ser desempenhado pelo indivíduo são componentes tão fortes no mercado de trabalho brasileiro que diversos estudos apontam a discriminação de homens negros e mulheres brancas e mulheres negras, sendo fundamentalmente pior a situação da mulher negra (CAMBOTA; PONTES, 2007; KRAWCZUN; GOMES; SOUZA, 2020). Inclusive, as mulheres negras são as que mais sofrem assédio e violências diversas, e, as que mais possuem medo de sofrer violações de direitos também é maior entre a população (VIII RL, 2023).

Tanto que, parte das justificativas apresentadas pelas narrativas empresariais é que as mulheres têm menor aptidão quanto aos desafios profissionais, todavia, dados mostram que as competências, entre homens e mulheres são equivalentes nos campos profissionais, as observações feitas por gestores são apenas fruto da cultura social (CAMBOTA; PONTES, 2007; AMMERMAN, GROYSBERG, 2023).

4 PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

A agenda 2030, plano de ação global adotado pela ONU, trabalha para alcançar 17 (dezessete) objetivos de desenvolvimento sustentável, e a questão da promoção da equidade de gênero faz parte destes objetivos.

Das 153 nações que participaram dos processos de negociação e desenvolvimento da Agenda 2030 e que trabalham para atender aos seus propósitos, naquilo que tange as questões de gênero, o Brasil ocupa a posição 92º no ranqueamento geral, posição derivada das históricas e múltiplas violências de gênero, fruto da insuficiência de políticas públicas e investimento no setor, em consequência, estima-se que o Brasil precisará de 300 anos para apresentar condições de equidade de gênero (VIII RL, 2023).

Se abordar como a equidade social se dá, permite que se compreenda os fatores que inibem o mercado de trabalho ser assertivo e tratar a ocupação de cargos única e exclusivamente sob o prisma das competências necessárias a função.

Criar uma ampla frente informacional é necessária à promoção de cidadania, portanto inúmeras discussões e estudos estão focados em contribuir com o equilíbrio socioeconômico, não tendo relação com o favorecimento de mulheres, palavra erroneamente utilizada, já que todas propostas da promoção do chamado empoderamento, na verdade são relacionadas com a promoção de sistemas profissionais justos, pautados em competências, formação e resultado, eliminando as perspectivas do gênero como fator decisório, tanto na contratação quanto na promoção de profissionais (KOSE; AVCIOGLU, 2023; TOKARSKI et al., 2022; RIBAS, 2020).

A convenção sobre o trabalho decente para as Trabalhadores nº 189 e a Recomendação nº 201, abordam o desafio no tocante à perpetuação das desigualdades de gênero, classe e raça no mercado de trabalho, inclui-se a perspectiva de que sistematicamente há violações dos direitos trabalhistas e desrespeito aos direitos humanos (TOKARSKI, et al.; 2020).

5 MÉTODO DE PESQUISA

O artigo faz uso da metodologia bibliométrica, que busca apresentar dados numéricos capazes de mostrar os aspectos estatísticos sobre a produção científica de determinados segmentos do saber, sendo possível por meio dela, investigar as distribuições de frequência das autorias de artigos, as distribuições de frequência sobre o número de artigos, o volume de publicações, a dinâmica de produção e até mesmo quais as nações tem feito maiores esforços sobre a construção de saber sobre determinados termos (SOARES, PICOLLI e CASAGRANDE, 2018).

Além disto, a bibliometria permite a aplicação de método estatístico para analisar a produção científica em qualquer campo e por meio deste levantamento permite que se estabeleça uma visão global sobre o universo no qual se contextualizam as produções (GUIMARÃES e BEZERRA, 2019).

Esta pesquisa faz uso das plataformas Scopus e Scielo para realizar o levantamento das publicações ocorridas no período de 10 anos, com início em 2014 e fim em 2023, a justificativa em realizar a escolha pela plataforma Scopus se dá por ser esta a plataforma de maior abrangência e confiabilidade existente, contando com mais de 84 milhões de registros de trabalhos científicos e um número superior a 1,8 bilhões de referências que datam desde 1970 (ELSEVIER SCOPUS, 2024)

A Scielo foi selecionada por se tratar de uma estruturada criada para oferecer livre acesso atuando sob o modelo cooperativo de publicação digital que abrange uma coleção de periódicos da América Latina e outras regiões tais como: Portugal, Espanha e África do Sul, a responsabilidade da plataforma está em reconhecer, promover e aperfeiçoar os periódicos, maximizando o impacto dos resultados das pesquisas. (SCIELO, 2023).

Como critério inicial é que todo o levantamento de estudos nas plataformas Scopus e Scielo, estariam delimitados ao universo das ciências Sociais Aplicadas, o período que se estabeleceu foi do ano de 2014 até o ano de 2023, eliminando 2024 por ainda ser um período corrente, outra preocupação foi estabelecer que os únicos trabalhos a se considerar seriam os artigos, cujos processos de publicação estivessem validados.

5.1 Definição dos termos apropriados para a pesquisa

Para aplicação das combinações em ambas as plataformas, se optou por selecionar no universo de “Article title, abstract, keywords”, no universo das ciências sociais aplicadas, qual pertence a administração, aplicando as palavras-chave: “gender”, “leadership”, “wage gap”, “logic institutional”, “professional choice”, “professionalism”, “social institutionalism”, “equality”, “Business practice”, “career advancement”, “career”, “practice intitutional”, “professional choice”, “working practice”

5.2 Combinações Aplicadas

Foram aplicadas 14 (catorze) combinações distintas dos termos definidos como apropriados, essas combinações foram a base tanto para a plataforma Scopus, quanto Scielo, de modo que fosse possível estabelecer um comparativo base para a produção de conhecimento científico.

Se reforça que, para a busca se optou por “title, abstract, keywords” em ambas as plataformas e as combinações são: (1) “gender AND leadership”; (2) “wage gap AND gender”; (3) “logic institutional AND gender AND Leadership”; (4) “Gender AND profession choice”; (5) “gender AND social Institutionalism”; (6) Business practice AND social institutionalism”; (7) “Leadership AND Gender AND equality”; (8) “Business practice AND wage gap”; (9) “logic intitutional AND career advancement”; (10) “Wage gap AND Leadership AND Gender”; (11) "Gender AND professionalism"; (12) "career AND Gender AND Equality"; (13) "practice Institutional AND professional choice AND gender"; (14) "Working practice AND professional choice AND gender".

5.3 Análises bibliométricas e discussões

A partir dos resultados obtidos foi possível conceber uma tabela que apresentaria a quantidade de artigos produzidos no período de 10 anos (2014 a 2023) estabelecido, como primeiro filtro, foram apresentados a totalidade de trabalhos realizados e o primeiro filtro de exclusão que foi a seleção de quantos artigos pertencem a área da Administração e o segundo filtro de exclusão, quantos destes artigos foram produzidos pelo Brasil e estes quesitos foram utilizados tanto para a plataforma Scopus, quanto para a plataforma Scielo.

Tabela 1: Plataforma Scopus

Combinações de Termos	Resultado Scopus	Resultado Scopus - ADM
(1) “gender AND leadership”;	273	156
(2) “wage gap AND gender”;	261	76
(3) “logic institutional AND gender AND Leadership”;	6	3
(4) “Gender AND profession choice”;	558	101
(5) “gender AND social Institutionalism”;	29	4
(6) Business practice AND social institutionalism”;	19	11
(7) “Leadership AND Gender AND equality”;	18	11
(8) “Business practice AND wage gap”;	23	14
(9) “logic intitutional AND career advancement”;	7	2
(10) “Wage gap AND Leadership AND Gender”	26	10
(11) "Gender AND professionalism"	388	64
(12) "career AND Gender AND Equality"	601	192

(13) "practice Institutional AND professional choice AND gender"	14	1
(14) "Working practice AND professional choice AND gender"	28	5

Fonte: Autores (2024)

A primeira constatação é que as ciências Sociais Aplicadas tem se debruçado sobre essa temática de modo constante e tratando por diversos vieses, todavia, quando se aborda apenas os artigos produzidos na administração, que inclusive são os trabalhos relevantes para esta pesquisa, fica obvio que as apenas as discussões e pesquisas sobre liderança e gênero tem recebido atenção adequadas, demais temas tais como as diferenças salariais, inadmissíveis em contexto empresarial formalizado e que prima por competência e desempenho, não é abordado com o devido cuidado.

Em compensação, as discussões sobre equidade em gerar oportunidades para postos de atuação em cargos de liderança mostram que a administração está fortemente empenhada em apresentar para as empresas as vantagens e até as desvantagens da evolução de saber formalizado sobre o tema.

Outro ponto que apresenta a possibilidade de reflexão é que, embora se admita no cenário científico que tantos as práticas quanto as logicas empresarias sejam elementos integrados a administração e as dinâmicas que ela assume, não há estudos suficientes para compreender cenários tanto internos quanto externos as organizações empresariais.

Na tabela 2, se pode visualizar a produção geral de artigos científicos os anos de 2014 e 2023 e também o recorte que apresenta a produção especificamente na área de administração.

Tabela 2: Plataforma Scielo

Combinações de Termos	Resultado Scielo	Resultado Scielo - ADM
(1) "gender AND leadership";	81	3
(2) "wage gap AND gender";	47	1
(3) "logic institutional AND gender AND Leadership";	0	0
(4) "Gender AND profession choice";	1	0
(5) "gender AND social Institutionalism";	1	0
(6) Business practice AND social institutionalism";	0	0
(7) "Leadership AND Gender AND equality";	13	1
(8) "Business practice AND wage gap";	0	0
(9) "logic intitutional AND career advancement";	1	0
(10) "Wage gap AND Leadership AND Gender"	0	0
(11) "Gender AND professionalism"	1	0
(12) "career AND Gender AND Equality"	8	4
(13) "practice Institutional AND professional choice AND gender"	0	0
(14) "Working practice AND professional choice AND gender"	0	0

Fonte: Autores (2024)

A primeira comparação, aborda o quão distante está produção apresentada pela Scielo em relação a Scopus, o maior número apresentado se refere aos artigos sobre as discrepâncias salariais associadas a gênero, mesmo assim esse número reflete apenas 18% do número apresentado.

A maior preocupação que surge quando feita essa relação as maiores discrepâncias percentuais dos salários acontecem em países de terceiro mundo e com base neste levantamento,

são os países que menos se preocupam em compreender quais os elementos causadores da inequidade e com suas consequências.

Outro conjunto de dados, traz os países que mais se dedicaram a publicar dentro do cenário estabelecido. Cabe esclarecer que, a definição dos países que constariam no levantamento apresentado por meio, tanto da plataforma Scopus quanto Scielo está atrelado à observação dos países que mais tratam sobre a temática da pesquisa, somados a apresentação do Brasil, já que uma das pretensões deste levantamento inicial é investigar quanto o Brasil tem aprofundado em estudos administrativos quem mostrem a necessidade de rompimentos de lógicas empresariais que privilegiam as diferenças.

Tabela 3: Plataforma Scopus – Países que mais estudam sobre gênero nas ciências sociais aplicadas

Combinação de Termos Plataforma Scopus	United States	United Kingdom	Canada	Australia	Germany	Brasil
(1)“gender AND leadership”;	86	41	12	18	17	2
(2)“wage gap AND gender”;	61	11	11	12	30	1
(3)“logic institutional AND gender AND Leadership”;	3	0	0	0	1	0
(4) “Gender AND profession choice”;	171	65	29	42	14	24
(5)“gender AND social Institutionalism”;	2	6	3	3	2	0
(6) Business practice AND social institutionalism”;	4	1	1	1	0	2
(7)“Leadership AND Gender AND equality”;	4	1	1	1	0	2
(8) “Business practice AND wage gap”;	10	4	0	1	3	0
(9) “logic intitucional AND career advancement”;	2	0	0	0	2	0
(10) “Wage gap AND Leadership AND Gender”	14	2	2	0	4	0
(11) "Gender AND professionalism"	143	39	18	17	8	12
(12) "career AND Gender AND Equality	76	102	18	41	35	11
(13) practice Institutional AND professional choice AND gender	3	2	0	1	0	0
(14) Working practice AND professional choice AND gender	7	6	0	7	1	0

Fonte: autores (2024)

Por meio da tabela 3, se pode constatar que Estados Unidos da América, Reino Unido, Canadá, Australia e Alemanha, são os países que mais abordam a questão gênero nas empresas, apesar de haver estudos brasileiros na plataforma Scopus, a média geral em relação aos países que estão nas primeiras 5 posições de ranking é de 9,2% de publicações, esse numero abrange todas os dados, em caso de aprofundamento, observamos que o país não aborda a maioria das temáticas que tornaria possível a consolidação de conhecimento base para transições de programas e processos administrativos baseados no fim da exclusão de profissionais com base em gênero e a inequidade com base a tratamento e carreira.

Tabela 4: Plataforma Scielo - Plataforma Scopus – Países que mais estudam sobre gênero nas ciências sociais aplicadas

Combinação de Termos Plataforma Scielo	Brasil	Colômbia	Mexico	Africa do Sul	Chile
--	--------	----------	--------	---------------	-------

(1)“gender AND leadership”;	10	12	9	12	6
(2)“wage gap AND gender”;	8	8	23	0	4
(4) “Gender AND profession choice”;	0	0	1	0	0
(7)“Leadership AND Gender AND equality”;	1	1	3	4	1
(12) "career AND Gender AND Equality	4	2	0	0	0

Fonte: Autores (2024)

Brasil, Colombia, Mexico, Africa do Sul e Chile se destacam dentre os produtores de conhecimento constantes na plataforma Scielo, a problemática novamente é uma abordagem superficial quanto a quantidade produzida, dentre as 14 combinações propostas, apenas 08 foram abordadas na plataforma e destas 08 apenas 05 foram realizadas pelos países mais produtivos academicamente.

Tabela 5: 2014 a 2024 – Produção científica na plataforma Scielo

	Comb. 01	Comb. 02	Comb. 04	Comb. 05	Comb. 07	Comb. 09	Comb. 11	Comb. 12
2014	3	7	0	0	0	0	0	0
2015	6	2	0	0	2	0	0	0
2016	5	2	1	0	1	0	0	1
2017	5	2	0	0	1	0	0	0
2018	10	6	0	0	1	0	0	1
2019	18	6	0	0	4	0	0	1
2020	13	2	0	0	3	0	0	1
2021	4	12	0	1	0	0	1	0
2022	12	4	0	0	0	0	0	1
2023	5	4	0	0	1	1	0	2

Fonte: Autores (2024)

Uma vez identificadas as combinações que tiveram produção, foi possível fazer um mapeamento de quais os anos mais produtivos houveram dentre 2014 e 2023, e como pode ser visto na tabela 05, os anos de 2019, 2020, 2022, 2021 e 2018 foram os únicos anos em que a produção alcançou 2 dígitos, e essa produção se concentrou nas combinações: (1)“gender AND leadership”; (2)“wage gap AND gender”.

Considerando todos os aspectos mostrados, se tornou possível responder a problemática proposta, “quanto se evoluiu na construção de conhecimento sobre as discrepâncias existentes entre os gêneros no mercado de trabalho?”, cuja resposta é considerando as demandas sociais e profissionais, muito pouco, principalmente considerando a comparação com os países mais ricos.

Quanto a apresentar quais são os países que mais produzem, a pesquisa conseguiu fazer o levantamento tanto na plataforma Scopus quanto Scielo, e chama a atenção o fato de que os Estados Unidos da América que é um país cujas dinâmicas sobre o trabalho serem profundamente liberais e pautadas no desempenho, terem uma produção tão significativa, muitas vezes sendo 100% superior ao 2º colocado que é o Reino Unido, já o Brasil tecnicamente produz menos do que México e Colômbia, embora as diferenças não sejam significativas, considerando proporções, geração de riqueza e índices de desenvolvimento humano, se torna uma informação crítica.

Por fim, quanto a apresentar uma base informacional científica que possibilite transições nas dinâmicas empresariais, percebe-se que ainda está por ser construída na América do Sul, se carece não só de abordagem ampla, mas de promover argumentação lógica e funcional para que novos e interessantes projetos profissionais sejam implantados.

6 Considerações finais

Tratar as inequidades de gênero no século XXI, ainda é um desafio, embora a aplicação da primeira parte do levantamento dos dados mostre que importantes centros de pesquisa no mundo, estão comprometidos com mapear, propor soluções e apresentar esses resultados para empresas e governos que são normalmente atores de maior poder transformador.

Cobrar por equidade, não estão necessariamente relacionadas ao gênero, está pautada numa situação maior onde alguns questionamentos mais amplos são feitos, como por exemplo, num país como o Brasil, onde a maioria de cidadãos é mulher, porque a participação do mercado de trabalho é em 20% menor do que a dos homens (IBGE, 2022)

E se, mesmo estando em significativa minoria no mercado de trabalho, como são responsáveis financeiramente por 51% dos lares (famílias), quais os motivos ‘profissionais’ para que uma mulher que ocupa o mesmo cargo que um homem ganhe 23% menos que este homem (IPEA, 2022)

Fica óbvio que é necessário tratar essa pauta científica, principalmente no universo da administração que é um pilar da transformação socioeconômica, portanto, essa é uma sugestão viável para outros pesquisadores, a de contribuir de modo efetivo.

7 Referências

- AMMERMAN, C.; GROYSBERG, B. MULHERES, CARREIRA: E o Difícil Avanço para os Altos Níveis de Liderança. 1. ed. Santana de Parnaíba: Amarylis, 2023.
- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. Revista de Economia Contemporânea, v. 11, n. 2, p. 331–350, ago. 2007.
- CONCEIÇÃO, Octavio. O Conceito de Instituição nas modernas abordagens Institucionalistas. Revista de Economia Contemporânea. Vol. 6, nº 2, 2002.
- ELSEVIER. Scopus: Content. Disponível em: <https://www.elsevier.com/pt-br/products/scopus/content>. Acesso em: 15 de março de 2024.
- GUIMARÃES, N. A.; ALVES DE BRITO, M. M.; BARONE, L. S. MERCANTILIZAÇÃO NO FEMININO: A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 31, n. 90, p. 17, 2016.
- GUIMARÃES, A. J. R.; BEZERRA, C. A.. Gestão de dados: uma abordagem bibliométrica. Perspectivas em Ciência da Informação, v. 24, n. 4, p. 171–186, out. 2019. Disponível em: <https://www.Scielo.br/j/pci/a/3gGq6KQNKp7Mqx7sWsfcj6N/> acesso em: 29 de mar de 2024.
- IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica**, n. 38, 2021.

_____. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA | **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil** / IBGE, Coordenação de População e Indicadores



Sociais. 2022. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 10 dez. 2023.

_____. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, I.-I. B. **Indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** - Brasil. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=5>>. Acesso em: 11 nov. 2023.

KOSE, T.; AVCIOGLU, K. Gender and job satisfaction in OECD countries. **Economics and Business Letters**, v. 12, n. 2, p. 157–164, 13 jul. 2023.

KRAWCZUN, N. B. L.; GOMES, M. R.; SOUZA, S. DE C. I. DE. Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, 26 out. 2020

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 25, n. 2, p. 233–249, dez. 2008.

ONU BRASIL. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Agenda 2030. **Sustainable Development Goal 5: Igualdade de gênero | As Nações Unidas no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: setembro de 2023

RAMOS, L.; AGUAS, M. F. F.; FURTADO, L. M. DE S. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias. **Economia Aplicada**, v. 15, n. 4, p. 595–611, dez. 2011.

RIBAS, M. F. Mecanismos Institucionais para o Avanço da Mulher. In: **BEIJING + 20: AVANÇOS E DESAFIOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO**. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10320/1/MecanismosInstitucionaisparaAvançodaMulher_Cap_8.pdf. Acesso em: 20 de fevereiro de 2024.

SCIELO. Sobre o SciELO: Programa SciELO, Modelo SciELO de Publicação e Rede SciELO. Disponível em: <https://www.scielo.org/pt/sobre-o-scielo/programa-scielo-modelo-scielo-de-publicacao-e-rede-scielo/>. Acesso em: 15 de março de 2024.

TEIXEIRA, C. M.. **As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 2, p. 237–244, abr. 2009.

TOKARSKI, C. P. et al. Igualdade de Gênero. In: **POLÍTICAS SOCIAIS: acompanhamento e análise**. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10283/2/bps_27_igualdadegenero.pdf Acesso em: 15 de nov de 2023.

VEBLEN, Thorstein. O impacto econômico da classe ociosa. São Paulo. Faro Editorial, 2021.

VIII Relatório Luz da Sociedade Civil da agenda 2030 de desenvolvimento Sustentável. **Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030**, GT AGENDA 2023. Disponível em: <<https://gtagenda2030.org.br/relatorio-luz/relatorio-luz-2022/>>. Acesso em: setembro de 2023.

ZAJDSZNAJDER, Luciano. **Estruturas Organizacionais**. Cadernos EBAP, São Paulo, FGV, 1980. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/87eb4ba9-0d02-4720-a833-98b0fcba1659/content>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2024.