

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANA LUIZA SILVA CARNEIRO

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL SOBRE RESPONSABILIDADE
SOCIAL CORPORATIVA E GÊNERO: uma análise bibliométrica (2000-2021)**

São Luís

2022

ANA LUIZA SILVA CARNEIRO

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL SOBRE RESPONSABILIDADE
SOCIAL CORPORATIVA E GÊNERO: uma análise bibliométrica (2000-2021)**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão -UFMA.

Orientador: Tadeu Gomes Teixeira

São Luís

2022

Carneiro, Ana Luiza Silva.

A Produção Científica Internacional sobre Responsabilidade Social Corporativa e Gênero: uma análise bibliométrica (2000-2021) / Ana Luiza Silva Carneiro. – 2022.

22 f.

Orientador(a): Tadeu Gomes Teixeira.

Monografia (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022.

1. Responsabilidade Social Corporativa. 2. Gênero. 3. Análise Bibliométrica. I. Teixeira, Tadeu. II. Título.

ANA LUIZA SILVA CARNEIRO

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL SOBRE RESPONSABILIDADE
SOCIAL CORPORATIVA E GÊNERO: uma análise bibliométrica (2000-2021)**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 07/01/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Tadeu Gomes Teixeira (orientador)

Dr. em Ciências Sociais

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Ademir da Rosa Martins

Dr. em Informática na Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof^ª. Rosângela Maria Guimarães Rosa

Pós Dr^ª. em Direitos Humanos

Universidade Federal do Maranhão

À minha eterna inspiradora e incentivadora, na
vida e na Administração, Vovó Juju.

"Toda vez que uma mulher se defende, sem nem perceber que isso é possível, sem qualquer pretensão, ela defende todas as mulheres."

Maya Angelou

RESUMO

O presente artigo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliométrica, objetivando identificar as características da produção acadêmica internacional sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e Gênero nas áreas das Ciências Sociais Aplicada entre 2000 e 2021. Como objetivos específicos, buscou analisar a evolução da produção acadêmica sobre RSC e gênero, identificar quais são os periódicos que mais publicam sobre o tema e quais são os artigos mais relevantes e impactantes nesse assunto. Os dados utilizados na análise foram coletados na base de dados da *Web of Science*, da Thomson Reuters. Estes dados foram tabulados e analisados no software estatístico e de programação R, com suporte das funções de análise bibliométrica do pacote Bibliometrix. Constatou-se, por fim, que há uma predominância da produção estadunidense, com notável realce de estudos que buscam relacionar a melhoria na performance corporativa à diversidade.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa. Gênero. Análise Bibliométrica.

ABSTRACT

This article was developed from a bibliometric research, aiming to identify the characteristics of international academic production on Corporate Social Responsibility (CSR) and Gender in the areas of Applied Social Sciences between 2000 and 2021. As specific objectives, it sought to analyze the evolution of academic production on CSR and gender, identify which journals publish the most on the topic and which are the most relevant and impactful articles on this subject. The data used in the analysis were collected from the Thomson Reuters' database, Web of Science. These data were tabulated and analyzed in the statistical and programming software R, supported by the bibliometric analysis functions of the Bibliometrix package. Finally, it was found that there is a predominance of US production, with a notable emphasis on studies that seek to relate the improvement in corporate performance to diversity.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Gender. Bibliometric Analysis.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Dimensões e conceituações de Responsabilidade Social Corporativa (RSC)	12
Quadro 2 – <i>Framework</i> da pesquisa	14
Figura 1 – Produção Científica Anual	15
Figura 2 – Relação entre países, autores e palavras-chave dos artigos	16
Figura 3 – Periódicos mais relevantes	16
Figura 4 – Lei de Bradford (periódicos que mais frequentemente publicam sobre o tema)	17
Figura 5 – Fontes com mais impacto pelo índice H	17
Figura 6 – 30 temas mais abordados nos títulos dos artigos	18
Figura 7 – 10 artigos mais citados	18
Figura 8 – Co-ocorrência de palavras nos títulos dos trabalhos	19

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1	Desenvolvimento da Responsabilidade Social Corporativa.....	10
2.2	A inserção da mulher no mercado de trabalho e a presença feminina em posições de liderança	11
3	METODOLOGIA.....	13
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	14
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
	REFERÊNCIAS.....	20

A PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E GÊNERO: uma análise bibliométrica (2000-2021)

Ana Luiza Silva Carneiro¹
Tadeu Gomes Teixeira²

Resumo: O presente artigo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliométrica internacional, objetivando identificar as características da produção acadêmica internacional sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e Gênero nas áreas das Ciências Sociais Aplicada entre 2000 e 2021. Como objetivos específicos, buscou analisar a evolução da produção acadêmica sobre RSC e gênero, identificar quais são os periódicos que mais publicam sobre o tema e quais são os artigos mais relevantes e impactantes nesse assunto. Os dados utilizados na análise foram coletados na base de dados da *Web of Science* da Thomson Reuters. Estes dados foram tabulados e analisados no software estatístico e de programação R, com suporte das funções de análise bibliométrica do pacote Bibliometrix. Constatou-se, por fim, que há uma predominância da produção estadunidense, com notável realce de estudos que buscam relacionar a melhoria na performance corporativa à diversidade.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa. Gênero. Análise Bibliométrica.

Abstract: This article was developed from a bibliometric research, aiming to identify the characteristics of international academic production on Corporate Social Responsibility (CSR) and Gender in the areas of Applied Social Sciences between 2000 and 2021. As specific objectives, it sought to analyze the evolution of academic production on CSR and gender, identify which journals publish the most on the topic and which are the most relevant and impactful articles on this subject. The data used in the analysis were collected from the Thomson Reuters Web of Science database. These data were tabulated and analyzed in the statistical and programming software R, supported by the bibliometric analysis functions of the Bibliometrix package. Finally, it was found that there is a predominance of US production, with a notable emphasis on studies that seek to relate the improvement in corporate performance to diversity.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Gender. Bibliometric Analysis.

1 INTRODUÇÃO

Há algumas décadas, o tema da responsabilidade social corporativa vem sendo alvo de inúmeros debates no meio acadêmico e empresarial. Observa-se, então, uma transformação no seu próprio conceito; parte de uma noção antigamente embasada na caridade e no altruísmo para uma relação entre responsabilidade social e estratégia empresarial (SMITH, 1994). Com a criação de legislações e políticas de responsabilidade social corporativa, a importância da diversidade nas organizações cresceu e, assim, a pauta das estratégias organizacionais veio à tona (MENDES, 2005). Dessa forma, de acordo com Serpa e Fourneau (2007, p. 84), “atuar como organização transformadora da sociedade passou a ser considerado pelas empresas como importante fonte de vantagem competitiva”.

Pode-se destacar o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o qual ocorreu aliado a movimentos políticos e sociais que questionaram as relações de opressão social do sexo feminino. A feminização do mercado de trabalho, assim como o crescimento da escolaridade feminina, marca uma revolução e grande reviravolta na história das mulheres. Porém, apesar de serem brechas decisivas, não configuram rupturas do sistema, mas sim um processo inacabado. (MARUANI, 2003).

Mesmo diante dos avanços do afluxo de mulheres no mercado de trabalho, as relações de gênero no meio organizacional ainda apresentam condições mantenedoras do preconceito, das discriminações e das desigualdades salariais. Por isso, a assimilação de mecanismos de

¹ Aluna do Curso de Administração/UFMA. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, na data de 07/01/2022, na cidade de São Luís/MA. Endereço eletrônico para contato: analuizasc17@gmail.com;

² Professor Orientador. Dr. em Ciências Sociais. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Endereço eletrônico para contato: tadeu.teixeira@ufma.br.

reprodução das disparidades entre homens e mulheres no interior das organizações requer a compreensão das relações sociais de sexo e como estas influenciam nas relações de trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009).

Buscou-se, então, responder ao seguinte problema de pesquisa: qual é o desenvolvimento da produção acadêmica sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e Gênero nas áreas das Ciências Sociais Aplicada entre 2000 e 2021? Diante disso, o texto a seguir tem como objetivo identificar, por meio de uma análise bibliométrica, as características a produção acadêmica internacional sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e Gênero.

Dessa forma, os objetivos específicos do texto são: a) verificar o desenvolvimento da produção acadêmica sobre os temas; b) identificar quais são os periódicos que mais publicam sobre os temas; e c) identificar os artigos mais citados e os que tiveram maior relevância e impacto para os temas. Para responder aos problemas, foram coletados artigos listados pela base de dados da *Thomson Reuters*, chamada *Web of Science*. Os dados foram tabulados e analisados no software estatístico e de programação R, com suporte das funções de análise bibliométrica do pacote *Bibliometrix*.

Constatou-se que, na área das Ciências Sociais Aplicadas, houve a publicação de 562 artigos sobre RSC e gênero entre os anos 2000 e 2021. Além disso, percebeu-se que os países que mais publicam sobre os temas foram os Estados Unidos e a Espanha. Também houve um aumento significativo na produção de estudos sobre os temas entre 2014 e 2017, em que o número foi triplicado – saiu de 10 artigos para trinta.

O trabalho está dividido, para fins didáticos, em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. A seguir, discute-se a evolução da responsabilidade social corporativa, a inserção da mulher no mercado de trabalho e, também, a presença feminina em posições de liderança. Na sequência, apresenta-se e detalha-se os processos metodológicos para, por fim, realizar-se a apresentação e consequente análise dos dados bibliométricos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Desenvolvimento da Responsabilidade Social Corporativa

A relação entre empresas e sociedade baseia-se no que Rousseau diria ser um contrato social, que evolui de acordo com a mudança social e, conseqüentemente, com o que a sociedade espera do mundo corporativo. Embora a Responsabilidade Social Corporativa tenha sido um tema mais propagado a partir da década de 90, a teoria sobre Responsabilidade Social – na verdade – foi idealizada na década de 50 por Howard Bowen, em seu livro “Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios”.

Na época, o economista se baseou na concepção de que negócios são o cerne de poder e decisão e que as atividades das empresas acabam atingindo a vida dos cidadãos em diversos pontos. Diante disso, Howard definiu a Responsabilidade dos “homens de negócios” como as “obrigações dos empresários de adotar diretrizes e tomar decisões por meio de linhas de ação consistentes com os propósitos e valores de nossa sociedade” (1957, p. 14).

De acordo com Alves (2003), a definição de Bowen parece ter um caráter ambíguo, já que ele relaciona “obrigação” com a necessidade de compatibilização com os valores morais da sociedade norte-americana daquela época”. A incoerência, porém, ainda ficaria mais clara ao autor relacionar as ideias de responsabilidade social como “obrigações sociais e moralidade comercial” (ALVES, 2003).

Já McGuire (1963) apontou para a importância dos interesses econômicos e sugeriu uma definição mais abrangente para o negócio de responsabilidade social. O autor apresentou a ideia de que empresas não têm somente obrigações econômicas e legais, mas ainda possuem

responsabilidades com a sociedade que vão além da mera determinação obrigatória estabelecida em leis (CARROLL, 1979, 1991; SCHWARTZ e CARROLL, 2008).

Para uma melhor visualização do desenvolvimento dos conceitos relacionados à Responsabilidade Social Corporativa, Stadler et al (2017) desenvolveram um quadro sobre as dimensões e conceituações de RSC.

Quadro 1 – Dimensões e conceituações de Responsabilidade Social Corporativa (RSC)

	Dimensões da RSC	Definição
1	Responsabilidade econômica	A empresa deve ser lucrativa. É a base para sustentar as outras responsabilidades da empresa (Carroll, 1991). Ao desconsiderar as questões sociais, os custos operacionais aumentam, além de afetar as vendas, causando um impacto negativo na imagem da marca e na perda de talento (Grayson e Hodges, 2002). A gestão estratégica de RSC é relevante para a obtenção de vantagem competitiva (Tachizawa, 2004).
2	Responsabilidade Legal	Ser coerente com a legislação. Refere-se a cumprir o código estabelecido pela sociedade através das leis, determinando o que é certo e errado (Carroll, 1991).
3	Responsabilidade ética	Fazer o que é certo, razoável e justo (Carroll, 1991). “Há uma exigência de desempenho ético e leve levando em conta as necessidades dos diferentes grupos que são por ela [a empresa] afetada” (Bessa, 2006:141). “Refletir sobre os valores do processo de tomada de decisões de negócios, para determinar como esses valores e decisões afetarão vários grupos de interesse que estão presentes na ética dos negócios (Okay, 2003:66). A verdade e a justiça relacionadas aos concorrentes, à sociedade, ao consumidor, às relações com os stakeholders e ao próprio comportamento da empresa (Koontz, Wihrich & Cannice, 2009).
4	Responsabilidade filantrópica	Exercer a cidadania corporativa. Contribuir para a sociedade para que a sua qualidade de vida possa ser melhorada (Carroll, 1991). Compromisso com ações que promovam o bem-estar social atendendo às demandas da sociedade (Barbieri and Cajazeira, 2012).

Fonte: Adaptado de (STADLER et. al., 2017).

2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho e a presença feminina em posições de liderança

Na Idade Média, a mulher frequentava majoritariamente e quase unicamente o seu lar, resumindo seu dia aos cuidados da casa e da família. Porém, até mesmo durante a Segunda Guerra Mundial, como é apontado no livro “A guerra não tem rosto de mulher” (2016), de Svetlana Aleksievitch, a mulher se viu diante de uma mudança de hábitos. O livro mostra que as mulheres estavam presentes em cargos imagináveis; por vezes, muitas estavam na linha de frente, eram franco-atiradoras, tanquistas, responsáveis por minas, motoristas, mecânicas.

Após a Segunda Guerra Mundial, porém, a presença feminina nas organizações passou a ser intensificada, já que – por questões culturais e históricas – as mulheres costumavam ser privadas de desempenhar qualquer função fora do lar (LEITE, 1994 apud GOMES, 2005). Dessa forma, pode-se observar que as mulheres vêm, desde a Revolução Industrial, marcando presença em ambientes culturalmente ocupados por homens. Porém, de acordo com Kanan (2010, pág. 244): “[...] as mulheres constituíam (e ainda constituem) uma pequena parcela da população que efetivamente conquista posições mais elevadas na hierarquia das organizações”.

Araújo (2004) nos introduz o conceito de que, a partir do princípio da década de 1980, a inserção feminina no mercado de trabalho remunerado vem passando por mudanças significativas. Para compreender o aumento da participação e do perfil da força de trabalho feminina, é fundamental considerar, como Araújo (2004, p. 4) apresenta,

as mudanças econômicas e demográficas, a intensificação dos intercâmbios internacionais bem como das mudanças culturais e nos valores relativos ao papel da mulher na sociedade, impulsionadas pelas lutas feministas desde os anos 70 e pela atuação crescente das mulheres nos espaços públicos levaram ao crescimento da participação da mulher no trabalho extra-doméstico [...]

É preciso ressaltar, no entanto, como destaca Araújo (2004) que ainda há alguns espaços organizacionais específicos em que a força de trabalho feminina é maior, como nos setores de ensino, de serviços de saúde (enfermeiras e parteiras), bem como nas áreas administrativas e burocráticas. Já na indústria, predomina-se, desde o início do século XX, o trabalho feminino nas áreas confeccionadoras, têxteis e de alimentos e bebidas.

Quando falamos sobre presença feminina em posições de liderança, é necessário abordar como os termos liderança e poder passaram a ser discutidos com um teor mais científico a partir da década de 1950 (KANAN, 2010). Morgan (1896) apresenta que o poder é o meio pelo qual certos interesses e conflitos são solucionados; dessa forma, o poder influencia quem consegue o quê, de que forma e quando. Já a liderança representa o uso justo desse poder, bem como reflete a energia que sustenta uma ação ou que transforma intenção em realidade (BENNIS, 2001).

De acordo com Loureiro e Ikeda (2013), o grande desafio da inserção feminina em posições de liderança é mostrar para essas mulheres que é benéfico assumir um papel de líder; isso se deve ao fato de que essas posições aparecem juntamente com o desejo de ter filhos, o que leva algumas mulheres a acreditarem que não vale a pena ocupar esses lugares em troca de não desenvolverem suas famílias. Neste sentido, é fundamental destacar que promover o acesso de mulheres a cargos de liderança e decisão, se não for um movimento articulado à

reconstrução, resistência e partilha de experiências por parte das mulheres, apenas aumenta o número no “clube”, mas não altera a ordem estabelecida e, por isso, não possibilita uma radical transformação social. Ser uma mulher isolada não parece ser solução de futuro. São necessárias ações paralelas, de aumento do número de mulheres em postos de liderança, mas também o desenvolvimento de discursos alternativos sobre homens e mulheres (NOGUEIRA, 2006, p.71).

Além disso, um outro ponto de alta relevância é o ponto apresentado por Kanan (2010): apesar do grande número de mulheres nas empresas, os cargos de liderança são pouco ocupados por elas, majoritariamente devido a atos discriminatórios e/ou sexistas. Dessa forma, Teixeira (2012) aponta o fenômeno do “teto de vidro”, o qual representa um modelo de discriminação em que a produtividade da mulher é inferior à capacidade de produção dos homens.

A inserção/manutenção das mulheres no mercado de trabalho e, principalmente, em cargos de liderança é dificultada por aspectos socioculturais relacionados ao gênero e não à qualidade e à competência. Enfrentam barreiras que não são visíveis, advindas da cultura e da sociedade. Um dos fatores que contribuiu para a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho é a questão social, ou seja, dentro da possibilidade de se pagar menos pelo mesmo trabalho (ponto em decadência devido ao crescimento da instrução feminina) e da flexibilidade feminina como força de trabalho (horário de entrada e de saída), as mulheres são bem-vindas às empresas (METZ, 2014, p. 172).

Por fim, apesar dos obstáculos, é possível observar que algumas empresas estão criando políticas de Responsabilidade Social Corporativa e Inclusão e Diversidade com a finalidade de desenvolver lideranças femininas e minimizar barreiras que as impedem de crescer profissionalmente. Como apontam Loureiro e Ikeda (2013), essas soluções podem ser percebidas nos aspectos relacionados à extensão do tempo de licença-maternidade, flexibilidade de horários e o trabalho em casa (*home-office*).

3 METODOLOGIA

O presente artigo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliométrica internacional, possibilitando expandir o acesso ao conhecimento referente às publicações já existentes relacionadas aos temas de Responsabilidade Social Corporativa e Gênero. A revisão bibliométrica é uma abordagem quantitativa e estatística para avaliar a produção e comunicação acadêmica (ARAÚJO, 2006), o que torna a pesquisa apresentada neste trabalho descritiva e quantitativa (GIL, 2009).

Para tanto, a partir do mecanismo de busca da *Web of Science*, utilizou-se as palavras-chave “*Social Corporate Responsibility*” e “*Gender*” como descritores e excluindo o termo “*Environmental*”, como forma de avaliar da melhor forma os artigos exclusivamente relacionados às Ciências Sociais Aplicadas. Além disso, delimitou-se a busca com restrição de período, dos anos 2000 a 2021.

Conforme o quadro 2, o trabalho se baseou na adaptação do *framework* de pesquisa utilizado por Prado et al. (2016) e retirado do artigo de nome “A produção acadêmica sobre gênero na área de administração no contexto internacional: uma análise bibliométrica (2010-2020)”, escrito por Tadeu Teixeira. O *framework* descreve as etapas de busca, seleção, organização e análise dos dados.

Quadro 2 – Framework da pesquisa

Etapas		Descrição
1	Seleção de objeto de análise e da base científica	a) Definir o campo científico e teórico do trabalho; b) Delimitar os objetivos do trabalho; c) Escolher a base científica a ser utilizada.
2	Procedimentos de busca	a) Definir os termos de busca para localizar os periódicos; b) Definir os operadores para uma pesquisa avançada; c) Definir os filtros de busca.
3	Coleta e organização dos dados	a) Definir o software para a análise bibliométrica; b) Realizar o download das referências no formato do software de análise; c) Importar os artigos para o software de análise.
4	Análise da produção científica relacionada com a amostra	a) Análise do volume temporal da amostra; b) Análise das citações dos artigos selecionados; c) Análise dos periódicos que mais publicaram; d) Análise dos Países dos artigos selecionados; e) Análise das palavras-chave dos artigos selecionados; f) Análise dos Cluster das Categorias da <i>Web of Science</i> .
5	Análise da rede de cocitações realizada pela amostra	a) Análise da rede de cocitações dos artigos mais citados; b) Análise da rede de cocitação dos periódicos mais citados.

Fonte: Adaptado de (PRADO et. al., 2016) e retirado de (TEIXEIRA, 2021).

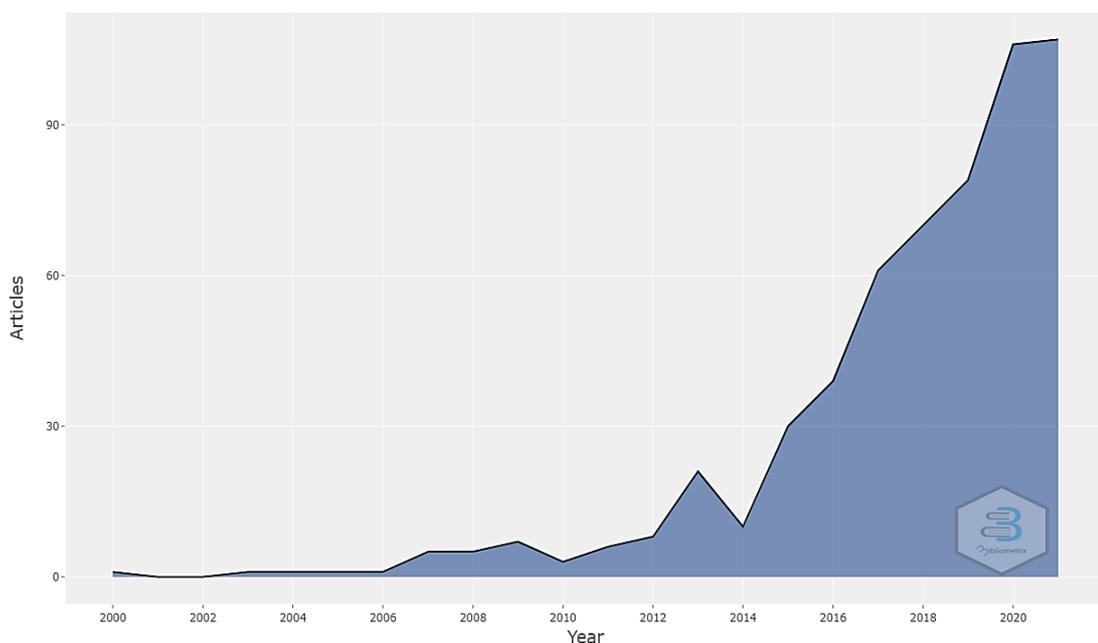
A análise dos dados compreendeu 562 artigos publicados. Primeiramente, buscou-se examinar as características gerais das publicações selecionadas, tais como: total de publicações, áreas temáticas, ano das publicações, autores, instituições e periódicos. Posteriormente, direcionou-se a análise bibliométrica, ou seja, mapeamento dos países e das fontes mais relevantes, análise da Lei de Bradford, definição de termos mais utilizados e do maior número de citações a nível global, realização do acoplamento bibliográfico e de co-ocorrência de palavras-chave. Para isso, utilizou-se o software estatístico e de programação R, com suporte das funções de análise bibliométrica do pacote Bibliometrix, desenvolvido por Aria e Cuccurullo (2017).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os 562 artigos publicados entre 2000 e 2021 que apresentavam os termos “*corporate social responsibility*” e “*gender*” nos títulos e nas palavras-chave, na área de Ciências Sociais e Ciências Sociais Aplicadas, foram publicados em 257 fontes diferentes – sendo 507 artigos, 28 *proceeding papers* (anais), 22 revisões e 5 materiais editoriais.

Verifica-se, então, na Figura 1, que a partir de 2014 houve um aumento na produção de artigos sobre o tema, saindo de 10 trabalhos para 30 em 2015 e 107 em 2021.

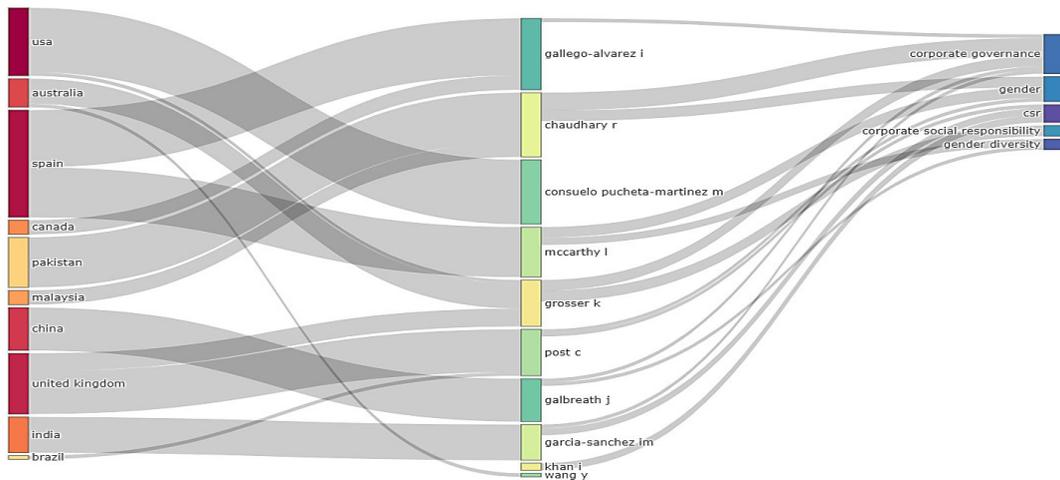
Figura 1 – Produção Científica Anual



Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

Ao analisar a relação entre autores, países e palavras-chave dos artigos na Figura 2, verifica-se que a Espanha se destaca, com governança corporativa e diversidade de gênero como dimensões discutidas nos trabalhos.

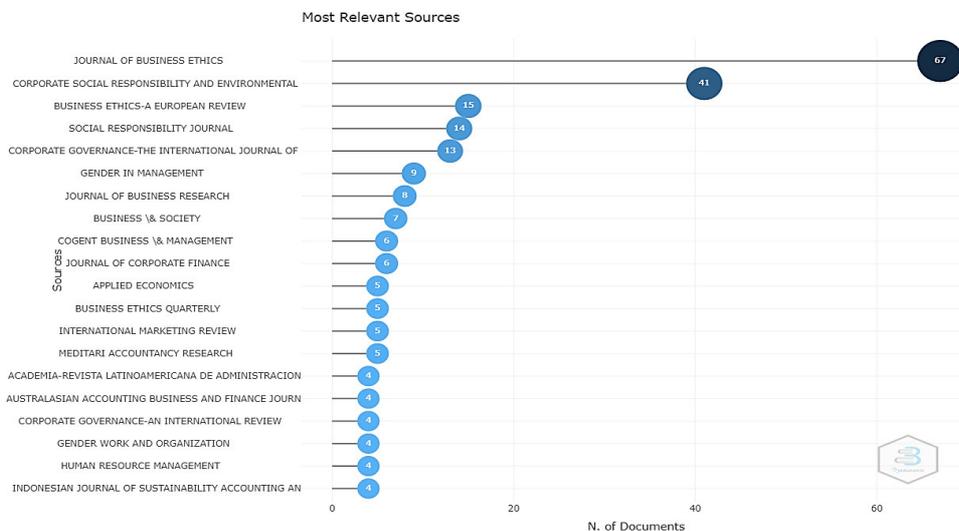
Figura 2 – Relação entre países, autores e palavras-chave dos artigos



Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

A Figura 3 apresenta quais são os periódicos mais relevantes com relação aos temas de RSC e gênero, considerando o número de artigos publicados no período analisado.

Figura 3 – Periódicos mais relevantes

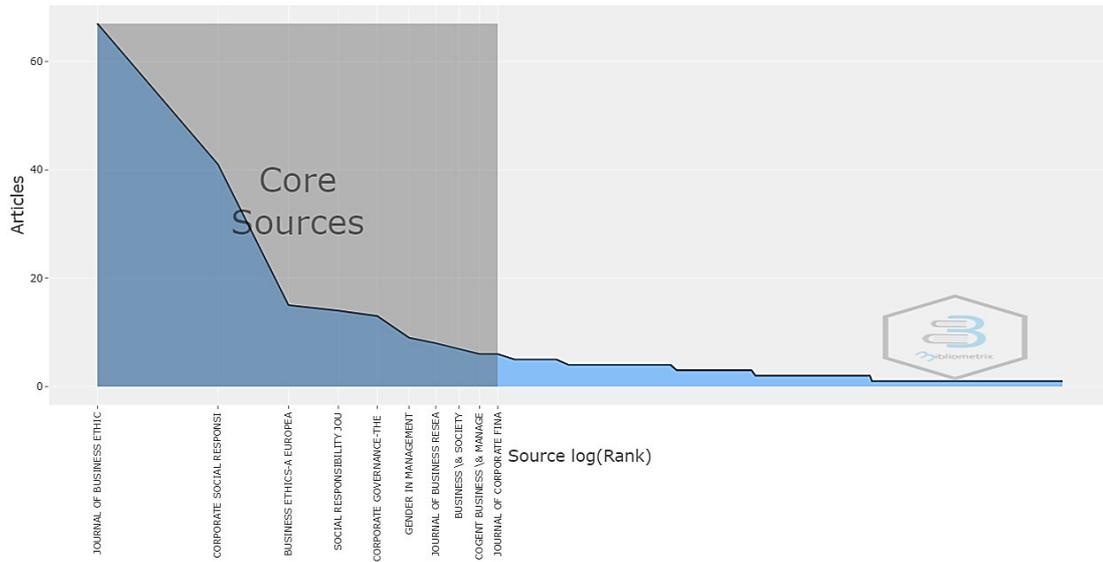


Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

A Lei de Bradford ou Lei da Dispersão (ROUSSEAU; ROUSSEAU, 2000), que atinge um determinado conjunto de periódicos, teve origem a partir de pesquisas médicas conduzidas por Hill Bradford e outros médicos do conselho de pesquisas médicas americano. A lei indica quais são os periódicos que mais dispõem energia e tempo para publicar sobre um tema específico, sendo constituído por uma região central e áreas complementares e decrescentes.

É o que pode ser observado na Figura 4, em que as principais fontes se localizam na área sombreada. Dessa forma, percebe-se que a fonte mais relevante, diante da Lei de Bradford, é o *Journal of Business Ethics*, seguido por *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.

Figura 4 – Lei de Bradford (periódicos que mais frequentemente publicam sobre o tema)



Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

Ao considerar o impacto das revistas, verifica-se, conforme Figura 5, que as revistas que mais publicam sobre o tema são as mesmas que apresentam o maior impacto, considerando o Índice H. Dessa forma, seguindo o critério de impacto, o *Journal of Business Ethics* se destaca novamente – dessa vez, como o periódico com o maior impacto ao publicar sobre o tema entre os trabalhos analisados.

Figura 5 – Fontes com mais impacto pelo índice H



Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

Ao considerar o conteúdo temático dos artigos, verifica-se, na Figura 6, que o termo *corporate social responsibility* representa a maior parte da produção, com 10%, seguido por *governance*, com 7%, e um empate entre os termos *impact*, *performance*, *women*, *gender* e *directors*, com 6%, o que aponta que a RSC aliada à diversidade de gênero e seus devidos caminhos e impactos continuam a ser os temas dominantes dos artigos.

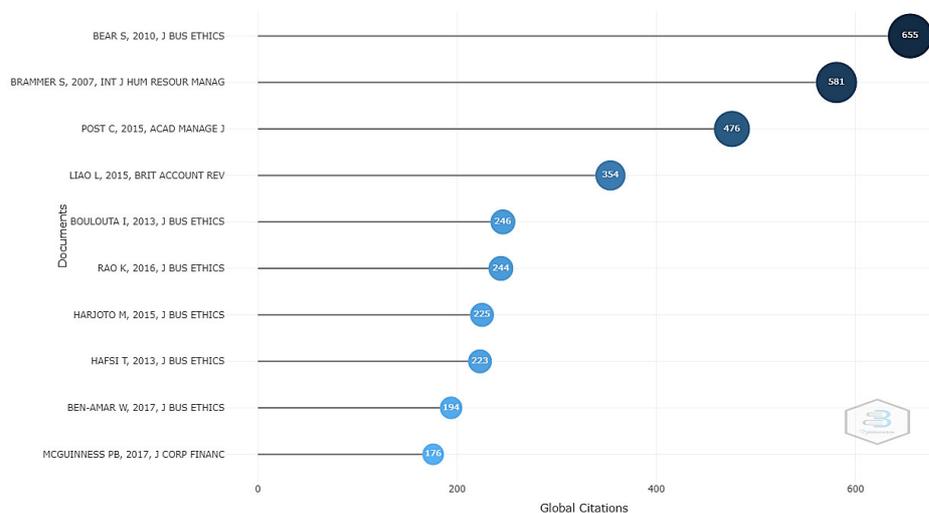
Figura 6 – 30 temas mais abordados nos títulos dos artigos



Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

Dos 10 artigos mais citados, 6 foram publicados na revista *Journal of Business Ethics*, como se verifica na Figura 7. O estudo com o maior número de citações, *The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation* (BEAR; RAHMAN, POST, 2010), discute como a diversidade e o número de mulheres nos conselhos afetam as classificações de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) das empresas e como isso, por sua vez, influencia a reputação das empresas.

Figura 7 – 10 artigos mais citados

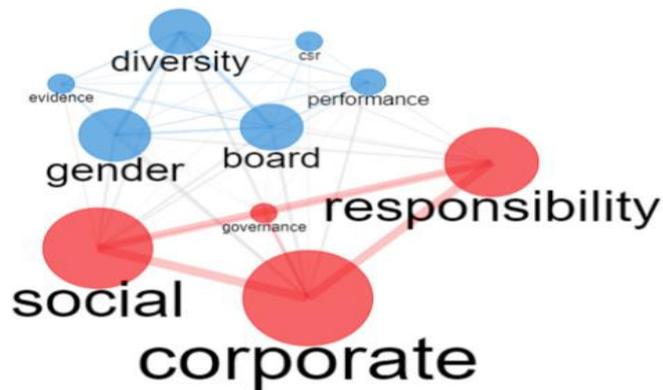


Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

O segundo artigo mais citado, *The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment*, investiga a relação entre o compromisso organizacional e as percepções dos funcionários sobre a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) em um modelo baseado na teoria da identidade social. Stephen Brammer, Andrew Millington e Bruce Rayton (2007) também examinam o impacto de alguns aspectos do comportamento socialmente responsável no compromisso organizacional, como as percepções dos funcionários sobre a responsabilidade social corporativa na comunidade.

A rede de co-ocorrência de palavras nos títulos dos trabalhos, a qual pode ser observada na Figura 8, apresenta visual e graficamente a evidente conexão entre as discussões de Responsabilidade Social Corporativa e gênero, como os impactos percebidos na performance empresarial quando há diversidade de gênero em sua diretoria e como isso está aliado à RSC.

Figura 8 – Co-ocorrência de palavras nos títulos dos trabalhos



Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse trabalho, fez-se uma breve contextualização acerca da evolução dos conceitos de Responsabilidade Social Corporativa. Deu-se ênfase ao trabalho de Howard Bowen, economista que descreveu – em seu livro “Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios” (1957) – quais seriam essas responsabilidades a serem exercidas nas empresas. Além disso, pôde-se observar mais visualmente as diferentes concepções e tipos de RSC no quadro 1 (adaptado de STADLER et. al., 2017).

Posteriormente, também houve uma introdução ao tema de inserção feminina no mercado de trabalho. É perceptível a evolução do perfil de trabalho da mulher, o qual – na Idade Média – se resumia quase que exclusivamente a atividades domésticas e familiares. Atualmente, a presença feminina no mercado de trabalho é discutida com mais veemência. Porém, de acordo com Kanan (2010, p. 244): “[...] as mulheres constituíam (e ainda constituem) uma pequena parcela da população que efetivamente conquista posições mais elevadas na hierarquia das organizações”.

Quando se fala sobre liderança, de acordo com Loureiro e Ikeda (2013), o grande desafio da inserção feminina em posições de liderança é assegurar as mulheres de que vale a pena assumir um papel de líder – muito por conta do fato de que essas oportunidades são dadas no

mesmo período em que há o desejo de ter filhos e, por vezes, as mulheres preferem desenvolver suas famílias a exercer cargos de liderança.

A partir das apresentações teóricas, buscou-se analisar as características gerais das publicações internacionais sobre Responsabilidade Social Corporativa e Gênero, nas áreas das Ciências Sociais e Ciências Sociais Aplicadas, entre os anos de 2000 e 2021. Para isso, identificou-se temas, periódicos e países que mais produzem, autores mais relevantes e trabalhos mais representativos para os temas.

Com isso, verificou-se que houve um aumento da produção acadêmica na área a partir de 2014, com os Estados Unidos e a Espanha liderando-a. Eventualmente, apurou-se a evidente conexão entre as discussões de Responsabilidade Social Corporativa e gênero e constatou-se que o *Journal of Business Ethics* é o periódico mais produtivo e com mais relevância entre as 257 fontes que publicaram sobre o tema no período de 2000 a 2021.

Já com relação aos termos mais utilizados nestas pesquisas, observa-se que palavras como governança, impacto e gênero estão entre os mais vistos – o que evidencia que a união entre RSC e diversidade de gênero e seus devidos caminhos e impactos continuam a ser os temas dominantes dos artigos.

Quando se analisa os artigos mais citados, destaca-se a discussão de Bear, Rahman e Post (2010) sobre como a diversidade e o número de mulheres nos conselhos acabam afetando – positivamente – as classificações da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) das empresas e como isso, por sua vez, influencia a reputação das empresas. De acordo com os três autores de “*The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation*”,

quanto maior for a diversidade de recursos do conselho, maior será o potencial para compreensão e solução de problemas que podem permitir ao conselho direcionar efetivamente o ambiente de negócios e encorajar classificações positivas para a RSC (BEAR; RAHMAN; POST, 2010. p. 4; tradução livre).

Por fim, é necessário apontar que há estudos que comprovam que a diversidade nas organizações pode aumentar a inovação da equipe por meio da geração de soluções alternativas e inovação (BANTEL; JACKSON, 1989; JOSHI E ROH, 2009 apud BEAR; RAHMAN; POST, 2010), bem como empresas com maior porcentagem de mulheres no conselho membros possuem, de fato, um nível mais alto de ações filantrópicas (WANG; COFFEY, 1992; WILLIAMS, 2003 apud BEAR; RAHMAN; POST, 2010).

Assim, inicialmente, é fundamental compreender os mecanismos sociais que – por vezes – impedem que a mulher assuma posições no mercado de trabalho, a fim de que o processo de construção e implementação de políticas de gestão sejam favoráveis ao combate de desigualdades de gênero no seu cerne. De acordo com Teixeira (2021), isto se dá, majoritariamente, porque “as ações empresariais são orientadas pelo mesmo imaginário social que aponta para lugares e atribuições sociais hierarquizados e desiguais para homens e mulheres na sociedade”.

Ademais, é necessário que haja uma extensa divulgação dos estudos que comprovam a relação entre diversidade de gênero e impactos financeiros e sociais positivos, de forma que as empresas consigam enxergar a necessidade de implementar políticas de Responsabilidade Social Corporativa. Isto, por sua vez, evidencia que a associação entre RSC e Gênero é indiscutivelmente necessária para que as empresas tenham melhores resultados.

REFERÊNCIAS

ALEKSIÉVITCH, Svetlana. **A guerra não tem rosto de mulher**. 9. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

ALVES, Elvisney Aparecido. Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de bowen. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 37-45, jan./mar. 2003. Disponível em: <<http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V3801037.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2021.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. Os sentidos do trabalho da mulher em tempos de reestruturação produtiva. In: International Congress on Women's Health Issues and IV Congresso on Obstetric and Neonatal Nursing, 15., 2004, Ribeirão Preto. **Anais...** Ribeirão Preto: USP, 2004. p.1-29.

ARAÚJO, Carlos Alberto. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jun. 2006. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/16/5>>. Acesso em: 13 dez. 2021.

ARIA, Massimo; CUCCURULLO, Corrado. Bibliometrix: an r-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal Of Informetrics**, Amsterdã, v. 11, n. 4, p. 959-975, nov. 2017. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1751157717300500>>. Acesso em: 13 dez. 2021.

BEAR, Stephen; RAHMAN, Noushi; POST, Corinne. The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. **Journal Of Business Ethics**, [S. l.], v. 97, n. 2, p. 207-221, jun. 2010. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-010-0505-2#citeas>>. Acesso em: 13 dez. 2021.

BENNIS, Warren. A nova liderança. In: Coletânea HSM Management. **Liderança e gestão de pessoas: autores e conceitos imprescindíveis**. São Paulo: PUBLIFOLHA, 2001. p.31-46.

BOGAERT, Jan et al. Percolation as a Model for Informetric Distributions: fragment size distribution characterised by bradford curves. **Scientometrics**, [S. l.], v. 47, n. 2, p. 195-206, fev. 2000. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/238832661_Percolation_as_a_Model_for_Informetric_Distributions_Fragment_Size_Distribution_Characterised_by_Bradford_Curves>. Acesso em: 15 dez. 2021.

BOND, Meg; PYLE, Tean. Diversity Dilemmas at Work. **Journal Of Management Inquiry**, Nova Iorque, v. 7, n. 3, p. 252-269, set. 1998. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/105649269873007>>. Acesso em: 14 dez. 2021.

BOWEN, Howard Rothmann. **Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957. p. 03.

BRAMMER, Stephen; MILLINGTON, Andrew; RAYTON, Bruce. The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. **The International Journal of**

Human Resource Management, Londres, v. 18, n. 10, p. 1701-1719, 19 out. 2007.

Disponível em:

<<https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/09585190701570866?scroll=top>>. Acesso em: 17 dez. 2021.

CARROLL, Archie. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. **The Academy of Management Review**, Briarcliff Manor, v. 4, n. 4, p. 497-505, out. 1979.

Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/257850?seq=1#metadata_info_tab_contents>.

Acesso em: 17 dez. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 13ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, Almiralva Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão da USP**, São Paulo v. 12, n. 3, p. 1-9, jul-set. 2005. Disponível em:

<<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/0>> Acesso em: 17 dez. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em: 17 dez. 2021.

KANAN, Lília Aparecida. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho.

Revista O&S, Salvador, v. 17, n. 53, art. 1, p. 243-257, abr-jun, 2010. Disponível em:

<http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20Poder%20e%20lideran%E7a%20de%20mulheres%20nas%20organiza%E7%F5es.pdf> Acesso em: 17 dez. 2021.

LOUREIRO, M.; IKEDA, P. Por que elas são tão poucas? **Revista Exame**, São Paulo, ed. 1042, ano 47, n. 10, p. 96-98, maio 2013.

MARUANI, Margaret. La calificación, una construcción social sexuada. **Economía y Sociología del Trabajo**, Madrid, n. 21-22, p. 41-50, set./dez. 1993. Disponível em:

<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=125255>>. Acesso em: 17 dez. 2021.

MCGUIRE, Joseph William. **Business and Society**. Nova Iorque: McGraw-Hill, 1963.

MENDES, Rodrigo Hübner. **Diversidade Humana nas Organizações: Entre a Teoria Acadêmica e a Prática Empresarial**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2005. Disponível em:

<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2277>>. Acesso em: 14 dez. 2021.

METZ, Eduardo Silva. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas.

Ágora: Revista de Divulgação Científica, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 169-178, 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/667>>. Acesso em: 16 dez. 2021.

MORGAN, Gareth. **Images of Organization**. Nova Iorque: Sage Publications, 1986.

NOGUEIRA, Maria da Conceição de Oliveira Carvalho. Os discursos das mulheres em posições de poder. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 57-72, 2006. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v9i2p57-72. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25965>>. Acesso em: 14 dez. 2021.

PRADO, José Willer et al. Multivariate analysis of credit risk and bankruptcy research data: a bibliometric study involving different knowledge fields (1968–2014). **Scientometrics**, Springer: **Akadémiái Kiadó**, [S. l.], v. 106, n. 3, p. 1007-1029, mar. 2016. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/spr/scient/v106y2016i3d10.1007_s11192-015-1829-6.html>. Acesso em: 15 dez. 2021.

SCHWARTZ, Mark; CARROLL, Archie. Integrating and Unifying Competing and Complementary Frameworks: the search for a common core in the business and society field. **Business & Society**, [S. l.], v. 47, n. 2, p. 148-186, set. 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/249704697_Integrating_and_Unifying_Competing_and_Complementary_Frameworks_The_Search_for_a_Common_Core_in_the_Business_and_Society_Field>. Acesso em: 16 dez. 2021.

SERPA, Daniela Abrantes Ferreira; FOURNEAU, Lucelena Ferreira. Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 83-103, set. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/8qyLFBVV4FvyKqDKQWsZSrc/?lang=pt#>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SMITH, N. Craig. The New Corporate Philanthropy. **Harvard Business Review**, [S. l.], v. 72, n. 3, p. 105-116, maio 1994. Disponível em: <<https://hbr.org/1994/05/the-new-corporate-philanthropy>>. Acesso em: 17 dez. 2021.

STADLER, Adriano; REIS, Edson Andrade dos; ARANTES, Elaine Cristina; CORSO, Jansen Maia del. Estudo Sobre a Percepção dos Docentes no Âmbito das Iniciativas Socialmente Responsáveis das Instituições de Ensino Superior. **Brazilian Business Review**, Vitória, v. 14, n. 6, p. 592-608, jul. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/bbr/a/NFJHc3GDcWZ5wbdmrGBkRRt/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 16 dez. 2021.

TEIXEIRA, Tadeu Gomes. **A produção acadêmica sobre gênero na área de administração no contexto internacional: uma análise bibliométrica (2010-2020)**. 2021. 23 f. TCC, São Luís, 2021.

TEIXEIRA, Vanessa. **O fenômeno do teto de vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho**: a barreira sutil e invisível que as mulheres enfrentam para manterem-se competitivas no cenário globalizado. Portal do Administrador, 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/61094/>> Acesso em: 17 dez. 2021.