

**DIMENSÃO DA DESIGUALDADE NA ABORDAGEM SOBRE O
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO: uma Revisão Integrativa****DIMENSION OF INEQUALITY IN THE TRAINING AND
DEVELOPMENT APPROACH: An Integrative Review**André Vasconcelos da Silva¹Giovana dos Santos Lopes²Laurita de Queiroz Bomdespacho³Maciel Rodrigues Borges⁴Marcos Alves Gomes⁵

162

Resumo: A aprendizagem em uma organização na abordagem sobre Treinamento e Desenvolvimento é um coeficiente fundamental no progresso da Gestão Organizacional, pois, possibilita novas oportunidades, tornando aptos os indivíduos antes excluídos do processo de Recursos Humanos. A partir dessa necessidade, os projetos de Treinamento e Desenvolvimento inserem-se intrinsecamente no sistema de Recursos Humanos, sendo capazes de realizar a avaliação e a preparação do colaborador para o desempenho adequado de sua atribuição na organização, com a observação e a ponderação de competências, alocação e acompanhamento, buscando oferecer assistência e orientação profissional. Para a compreensão da dimensão da desigualdade na abordagem sobre Treinamento e Desenvolvimento, foi necessária a realização da Revisão Integrativa que objetivou sistematizar o conhecimento produzido acerca da estrutura e da forma de atuação dos treinamentos nas empresas, frente aos desafios da área de Recursos Humanos. A metodologia aplicada foi a Revisão Integrativa nas bases de dados: Literatura Latino-Americana do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *National Library of Medicine-National Institutes of Health* (NLMNIH), contendo a base de dados PUBMED, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Foi utilizado o seguinte descritor controlado: “*training and development*” e, os descritores não controlados “*dimensions*” and “*inequality*”, nos idiomas português, inglês e espanhol, entre os anos de 2013 e 2018. Foram encontrados 10 artigos que atenderam aos

¹ Doutor em Ciências do Comportamento/ UNB Professor associado, Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, PPGGO UFG/RC, Brasil. andre.silva.ufg@gmail.com

² Pós-graduada em Gestão Pública pela UFU, Brasil. gisantoslopes@gmail.com

³ Mestra em Gestão Organizacional pelo PPGGO UFG/RC, Assistente Social da Universidade Federal de Goiás/RC, Brasil. laubomdespacho@hotmail.com

⁴ Mestre em Gestão Organizacional pelo PPGGO UFG/RC, Brasil. macielrodriguesborges@gmail.com

⁵ Mestre em Gestão Organizacional pelo PPGGO UFG/RC, Brasil. marcos_alvesgomes@yahoo.com.br

Recebido em 30/04/2020

Aprovado em 26/05/2020

critérios de inclusão, todos foram evidências de estudos não experimentais, descritivos ou com abordagem qualitativa.

Palavras-chave: Desigualdade. Treinamento e Desenvolvimento.

Abstract: Learning in an organization in the approach on Training and Development is a fundamental coefficient in the progress of Organizational Management, because it allows a new range of opportunities, making fit individuals previously excluded from the Human Resources process. Through this need, Training and Development projects are intrinsically inserted within the Human Resources system, capable of carrying out the evaluation and preparation of the employee for the proper performance of his / her assignment within an organization, with the observation and weighting of competencies, allocation and monitoring, seeking to offer assistance and professional guidance. In order to understand the dimension of inequality in the approach to Training and Development, it was necessary to carry out the Integrative Review that aimed to systematize the knowledge produced about the structure and form of performance of training in companies, in the face of the challenges of the Human Resources area. The applied methodology was performed an integrative review in the databases: Latin American Caribbean Literature in Health Sciences (LILACS), National Library of Medicine-National Institutes of Health (NLMNIH) containing the PUBMED database, Scientific Electronic Library Online (SciELO) and Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES) using the following controlled descriptor: “training and development” and the uncontrolled descriptors “dimensions” and “inequality”, in Portuguese, English and Spanish, among the years 2013 and 2018. 10 articles were found that met the inclusion criteria, all of which were evidence of non-experimental, descriptive or qualitative studies.

Keywords: Inequality. Training and development.

1. INTRODUÇÃO

Definir apenas um fator responsável pela desigualdade presente no Brasil e no mundo pode ser muito complexo e até mesmo inviável. São muitas as variáveis presentes na cultura, educação, religião, costumes e hábitos, políticas públicas, dentre outros aspectos que compõem a maneira conforme determinada população vive e relaciona-se.

Segundo Figueiredo, Silva e Rego (2012, p. 2), “A estabilização da inflação e a manutenção de um contexto macroeconômico favorável a partir da segunda metade da década de 1990 promoveram as bases para o avanço da discussão sobre distribuição de renda no Brasil”. A busca pela resposta que abranja e consiga demonstrar a origem e a solução para as desigualdades gerou a pesquisa e a produção de diversos teóricos. No entanto, “a educação aparece como principal determinante da mobilidade social, com impacto muito mais forte do que o da classe de origem ou raça” (SOUZA, RIBEIRO e CARVALHAES, 2010, p. 8).

De acordo com Figueiredo, Silva e Rego (2012), dois conceitos de desigualdade de oportunidades destacam-se: um no qual grande parte da renda pode ser determinada por esforço (nível educacional, decisão de migrar etc.) e outro não controlável pelos agentes econômicos (circunstâncias, ocupação dos pais etc.).

2. OS IMPACTOS OBSERVADOS NAS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Tomando como indispensável a aprendizagem e o desenvolvimento das pessoas, até mesmo para participação no mercado de trabalho, que necessita cada vez mais de mão de obra qualificada, a educação é fundamental.

Os impactos observados nas práticas de Recursos Humanos, de forma geral, foram a necessidade de mudarem-se programas até então considerados satisfatórios, como a remuneração, por exemplo, para atender-se às demandas de flexibilidade de processos e produtos nas organizações, assim como para coadjuvar os esforços de atingir os propósitos definidos no jogo estratégico.

Outro impacto marcante foi a demanda por colaboradores com melhor nível de escolaridade, capacidade de trabalho em equipe e comprometimento organizacional, capazes de se envolverem no jogo empresarial com ideias e ações que marcam a diferença na competição (SAMPAIO, TAVARES, 2001, pp. 2-3). A inovação, as mudanças constantes, as demandas abrangentes fazem com que as empresas, em busca de diferencial competitivo, busquem a estratégia, com a procura por competências antes ignoradas e/ou inexistentes.

A gestão de pessoas no ambiente organizacional tem-se tornado objeto de estudo e de atuação prática cada vez mais desafiante. Fenômenos como a globalização, a terceirização, os novos modelos de gestão, os avanços tecnológicos, o crescimento do desemprego e a automação têm provocado significativas mudanças para as organizações e para o trabalho e, exigido qualificação constante dos profissionais.

Diante desse cenário, as pressões competitivas reforçam ainda mais o interesse na aprendizagem como determinante do desempenho e como fator de sobrevivência das organizações. Expressões como diferencial humano, capital intelectual e manutenção de talentos mostram que as pessoas têm sido vistas como fundamentais no processo de desenvolvimento e de sustentabilidade das organizações (MOURÃO, 2009).

Os indivíduos com baixa escolaridade, se privados de oportunidades de acesso à educação e à capacitação, provavelmente não conseguirão a participação adequada na

sociedade. A qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho e também para as instituições. Essa qualificação pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização.

Quando uma organização investe no aumento do grau de escolarização dos seus colaboradores – como o exemplo do Programa Educação do Trabalhador realizado pelo Serviço Social da Indústria (SESI), também está oferecendo uma oportunidade de qualificação. Não há dúvida de que educação e trabalho são conceitos inter-relacionados. “A ligação da formação profissional com o sistema educacional também é fundamental, porque o trabalho é uma forma de inserção na sociedade” (MOURÃO, 2009, p. 2).

Como meio de incorporação nesse novo cenário, são desenvolvidos projetos e ações de Treinamento e Desenvolvimento, voltados à preparação, capacitação, promoção de habilidades, talentos e competências das pessoas que são e/ou serão parte de uma organização.

Dependendo do cargo, o treinamento pressupõe a existência prévia de uma formação profissional, que seria de âmbito mais acadêmico, podendo estar vinculada à obtenção de algum tipo de licença para o exercício da profissão ou à obtenção de títulos, seja no ensino fundamental, médio, superior ou na pós-graduação (SAMPAIO, TAVARES, 2001).

Com o suporte de programas de Treinamento e Desenvolvimento, jovens que não possuem experiência profissional, indivíduos com baixo grau de escolaridade e até mesmo acadêmicos com conhecimento somente teórico passam a ter oportunidades de inserção prática em organizações e a fazer parte efetiva do novo cenário e do mercado de trabalho.

3. MÉTODO

Na criação de todo e qualquer projeto é indispensável a utilização de fontes bibliográficas como livros e artigos, adquirindo, assim, um certo caminho a seguir, como forma de ser racional e coerente com o tema escolhido.

Para Lakatos e Marconi (1992), a pesquisa bibliográfica permite compreender que, se de um lado a resolução de um problema pode ser obtida através dela, por outro, tanto a pesquisa de laboratório quanto a de campo (documentação direta) exigem, como premissa, o levantamento do estudo da questão que se propõe a analisar e solucionar. Assim, a pesquisa

bibliográfica pode, portanto, ser considerada também como o primeiro passo de toda pesquisa científica.

Para a realização do presente estudo, adotou-se a Revisão Integrativa da literatura (RI), tal método consiste na análise de investigação científica, proporcionando a síntese de estudos já publicados de um determinado assunto, constituindo o retrato do fenômeno estudado até o momento. Conforme Mendes, Silveira e Galvão (2008), a RI é um método que possibilita a seleção de estudos com abordagens metodológicas e métodos diferentes, como, por exemplo, estudos experimentais, não experimentais, quantitativos ou qualitativos, que evidenciarão maior clareza do fenômeno abordado.

Para a elaboração da RI foi preciso minuciosamente seguir seis passos: identificação do tema e formulação da pergunta de pesquisa, definição dos critérios de inclusão e exclusão, definição e tabulação dos estudos pré-selecionados e selecionados, avaliação e síntese concisa dos estudos selecionados, análise e interpretação dos resultados extraídos dos estudos e apresentação da síntese do conhecimento (MENDES, SILVEIRA, GALVÃO, 2008).

Obteve-se a seguinte questão norteadora: a desigualdade na abordagem sobre Treinamento e Desenvolvimento é um problema dentro das organizações?

A pesquisa ocorreu no mês de outubro de 2018, utilizou-se os seguintes descritores controlados: “Treinamento” *and* “Desenvolvimento”. Como critérios de inclusão estabeleceram-se os seguintes critérios: artigos científicos completos, originais, publicados entre os anos de 2013 a 2018, em formato eletrônico, em idioma inglês, espanhol, francês e português, que retratassem o tema de estudo. Houve busca de artigos científicos somente através de análise das referências dos artigos ora selecionados das bases de dados.

Para análise de resultado e discussão desta pesquisa foram sequenciados em fluxo da coleta de dados para a amostra final conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Fluxo de coleta de dados da amostra para Revisão Integrativa

Base de dados	Registros encontrados	Excluídos	Pré-Selecionados	Análise Final
LILACS	4	4	0	0
SciELO	19	18	1	1
CAPES	68	43	25	9
PUBMED	5	5	0	0
TOTAL	96	70	26	10

Fonte: Adaptado de Mendes, Silveira e Galvão (2008).

A partir desse fluxo de coleta de dados da amostra para Revisão Integrativa, as informações obtidas foram sumarizadas na seção Resultado e Discussão a seguir.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado da amostra final desta Revisão Integrativa resultou no total de 10 artigos selecionados, sendo 01 artigo na base de dados da SCIELO, 09 artigos na base de dados da CAPES e nenhum nas bases PUBMED e LILACS. Em termos percentuais, 90% dos artigos foram selecionados na CAPES e 10% na SCIELO.

Quanto aos anos de publicação tem-se o seguinte: 2013 (10%), 2014 (30%), 2015 (20%), 2016 (20%), 2017 (20%) e em 2018 não obteve resultado. Para cada artigo selecionado na amostra final, foi realizada uma leitura detalhada e as informações extraídas foram transcritas para o formulário adaptado por Ursi (2005). As informações obtidas conforme a Tabela 1 foram as seguintes: base de dados, autores, referência, ano e Instituição de Ensino Superior (I.E.S).

Tabela 1 - Seleção de publicações de bases de dados.

Base de dados	Descrição
Scielo	MAIA, Andréia Maria de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE O TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO E A ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 21, n. 3, pp. 689-718, dez. 2015. / Universidade Federal de São João del-Rei.
CAPEL	BAGATTOLI, Sérgio Luiz; MÜLLER, Giane Carla Kopper. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL: AGREGANDO VALOR ÀS PESSOAS E À ORGANIZAÇÃO. Navus-Revista de Gestão e Tecnologia, v. 6, n. 2, pp. 106-120, 2016. / Faculdade FAE Blumenau (FAE) / Faculdade de Tecnologia Senac Blumenau (SENAC).
CAPEL	SBARDELOTTO, Denise Kloeckner. O PROJETO EDUCACIONAL DA ITAIPU BINACIONAL (1974-1985): Uma educação para cada vila e para cada fração da classe trabalhadora. 2014. / Universidade Estadual de Campinas.
CAPEL	SOUZA, Jessyca; RIBEIRO, Ivano; BERTOLINI, Geysler Rogis Flor. BEM-ESTAR NO TRABALHO E POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS. Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, v. 7, n. 2, pp. 3-22, 2014. / Universidade Estadual do Oeste do Paraná.
CAPEL	DE CASTRO, Ahiram Brunni Cartaxo; BRITO, Lydia Maria Pinto; VARELA, J. H. de S. A RESSIGNIFICAÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS E OS NOVOS PAPEIS DAS PESSOAS E DAS ORGANIZAÇÕES. HOLOS, v. 4, pp. 408-423, 2017. / Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Universidade Potiguar e Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
CAPEL	DE MIRANDA, Analice Valdman; CARVALHO, José Luis Felício. INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. REGE-Revista de Gestão, v. 23, n. 3, pp. 186-196, 2016. / Universidade Federal Fluminense, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
CAPEL	FERRAZ DE CAMPOS, José Guilherme; PINHEIRO GONDIM DE VASCONCELLOS, Eduardo; KRUGLIANSKAS, Gil. INCLUINDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA: estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista de Administração-RAUSP, v. 48, n. 3, 2013. / Universidade de São Paulo.
CAPEL	ALBERTON, Marjolie Merini; DE CARVALHO, Luciano Castro. PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS QUE INFLUENCIAM NA CRIATIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS. Future Studies Research Journal: Trends and Strategies, v. 9, n. 2, pp. 61-87, 2017. / Universidade Regional de Blumenau.
CAPEL	BRANT, Sandra Regina; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO DO APRENDIDO: ANÁLISE BASEADA EM TRI. Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 28, n. 1, 2015. / Universidade de Brasília.
CAPEL	FERREIRA, Jorge Flavio; GODOY, Arilda Schmidt. PROCESSOS DE APRENDIZAGEM: Um estudo em três restaurantes de um clube étnico alemão de negócios, gastronomia e cultura. Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review), v. 16, n. 2, 2014. / Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Fonte: Autoria própria, 2018.

Observa-se que 100% dos artigos são de instituições de ensino nacionais, um dos fatores que contribui para isso é a ausência de padronização sobre a temática em nível mundial em relação à desigualdade na abordagem sobre treinamento e desenvolvimento.

Verifica-se maior número de publicações no ano de 2014 com 3 artigos na área de Recursos Humanos ligados ao subsistema Treinamento e Desenvolvimento. Conforme Moraes, Silva & Cunha (2004), os desafios da área de Recursos Humanos estão nos interesses em

pesquisas e práticas sobre a aprendizagem gerencial em relação à efetividade dos programas de educação e desenvolvimento gerencial. Quanto à base de dados, o maior número de publicações foi oriundo do Portal de Periódicos da Capes, que possui um grande acervo de publicações nacionais e internacionais, propiciando a pesquisadores e alunos o acesso à produção científica atualizada (ALMEIDA, GUIMARÃES, ALVES, 2010).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notória a evolução das práticas empresariais, com a utilização cada vez mais abrangente da tecnologia e o acirramento competitivo, exigindo profissionais qualificados. É, nesse contexto, que surgem os programas de treinamento, um dos meios de preparação e acompanhamento de pessoas, que contribuem para o seu progresso de incremento de habilidades e competências, possibilitando a aprendizagem e a inserção desse indivíduo no mercado de trabalho e na sociedade.

O objeto de estudo desta pesquisa foi compreender a dimensão da desigualdade na abordagem sobre Treinamento e Desenvolvimento com a utilização da Revisão Integrativa, a qual objetivou sistematizar o conhecimento produzido acerca da estrutura e da forma de atuação dos treinamentos nas empresas, frente aos desafios da área de Recursos Humanos.

Na construção do referencial teórico apresentou-se os conceitos de Figueiredo, Silva e Rego (2012), que expuseram suas percepções sobre desigualdade de oportunidades e, em sequência, os autores Sampaio e Tavares (2001) e Mourão (2009), que mostraram sobre os impactos observados nas práticas de RH.

Para se obter o resultado na pesquisa, realizou-se o levantamento de dados que atendessem a questão norteadora e investigar em bases de dados científicas em relação à produção de artigos de acordo com a temática central. Sobre o resultado principal desta investigação, ficou evidenciado que o processo de implementação das práticas de gestão de RH é um dos fatores mais importantes e de grande impacto, mas existe um longo caminho a percorrer para melhorar a performance organizacional.

Sugere-se que novos estudos sejam feitos, ampliando a amostra para que se obtenha maior embasamento nas inferências. Estudos que analisem também a influência de cada um dos fatores contextuais na preferência pela aprendizagem formal ou informal podem oferecer contribuições importantes para a área de RH.

Por fim, por meio de uma abordagem qualitativa, identificar no desempenho dos gestores novos comportamentos que comprovem a efetividade do aprendizado pode ser a base informacional que viabiliza a avaliação dos processos de aprendizagem instituídos e, se esses são alinhados com as preferências de cada indivíduo, frente aos desafios da área de Recursos Humanos para assim desenvolver os processos de Treinamento e Desenvolvimento sem desigualdades no âmbito social.

REFERÊNCIAS

ALBERTON, M. M.; DE CARVALHO, L. C. Práticas de Recursos Humanos que Influenciam na Criatividade dos Funcionários. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 9, n. 2, pp. 61-87, 2017.

ALMEIDA, E. C. E. D.; GUIMARÃES, J. A.; ALVES, I. T. G. Dez anos do Portal de Periódicos da Capes: histórico, evolução e utilização. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 7, n. 13, pp. 218-246, 2010.

BAGATTOLI, S. L.; MÜLLER, G. C. K. Treinamento e desenvolvimento de pessoal: agregando valor às pessoas e à organização. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, pp. 106-120, 2016.

BRANT, S. R. C.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Estratégias de aplicação do aprendizado: análise baseada em TRI. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 1, 2015.

DE CASTRO, A. B. C.; BRITO, L. M. P.; VARELA, J. H de S. A ressignificação da área de gestão de pessoas e os novos papéis das pessoas e das organizações. **HOLOS**, v. 4, pp. 408-423, 2017.

DE MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, pp. 186-196, 2016.

FERRAZ, J. G.; PINHEIRO, G. V.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 48, n. 3, 2013.

FERREIRA, J. F.; GODOY, A. S. Processos de aprendizagem: um estudo em três restaurantes de um clube étnico alemão de negócios, gastronomia e cultura. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 16, n. 2, 2014.

FIGUEIREDO, E. A.; SILVA, C. R. da F.; REGO, H. de O. Desigualdade de oportunidades no Brasil: efeitos diretos e indiretos. **Econ. Apl.** vol.16, n.2, Ribeirão Preto abr./jun. 2012. ISSN 1413- 8050.

LAKATOS, M. E.. MARCONI, M. de A. **Metodologia do Trabalho Científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MAIA, A. M. de C.; CARVALHO, M. N. de. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, pp. 689-718, dez. 2015.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. D. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 17, n. 4, pp. 758-764, 2008.

MORAES, L.; SILVA, M. & CUNHA, C. A aprendizagem gerencial: Teoria e prática. **Revista de Administração de Empresas- eletrônica**, vol. 3, n. 1, jul/dez 2004.

MOURÃO, L. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **Rev. adm. contemp.** v.13, n.1, Curitiba jan./mar. 2009. ISSN 1982-7849.

SAMPAIO, J. dos R.; TAVARES, K. de C. Estrutura e programas de T&D: o caso das empresas públicas e sociedades de economia mista do Estado de Minas Gerais. **Rev. adm. contemp.** vol.5, n.1, Curitiba jan./abr. 2001. ISSN 1982-7849.

SBARDELOTTO, D. K. **O projeto educacional da Itaipu Binacional (1974-1985):** uma educação para cada vila e para cada fração da classe trabalhadora. 2014. / Universidade Estadual de Campinas.

SOUZA, J.; RIBEIRO, I.; BERTOLINI, G. R. F. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 7, n. 2, pp. 3-22, 2014.

SOUZA, P. F. de; RIBEIRO, C. A. C.; CARVALHAES, F. Desigualdade de oportunidades no Brasil: considerações sobre classe, educação e raça. **Rev. bras. Ci. Soc.** vol.25, n.73, São Paulo, jun. 2010. ISSN 0102-6909.

URSI, E. S. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório:** revisão integrativa da literatura. Ribeirão Preto (São Paulo): Universidade de São Paulo - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, v. 14, p. 128, 2005.