IX Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade
V Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade
V Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Saúde e Sustentabilidade

ESTUDOS DE GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO: UM PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA (2012-2017)

Eixo Temático 26 - Mulheres na Ciência: Conquistas e Desafios

Angelica Luize Pereira [1]
Roseli de Oliveira Machado [2]

RESUMO

A pesquisa aborda a relação entre gênero e o campo da Administração, destacando como essa relação é tratada na literatura acadêmica brasileira. O objetivo principal do estudo é analisar a produção científica sobre relações de gênero em publicações especializadas da área de Gestão, compreendendo como e quando esse tema foi debatido no Brasil. Uma pesquisa, de natureza bibliográfica, propõe o levantamento e a análise de artigos publicados nas bases de dados Scielo, Web of Science e Scopus conversando sobre a temática de interesse, entre os anos de 2012 e 2017. A bibliometria foi utilizada como método para quantificar e avaliar a produção acadêmica, permitindo uma sistematização das informações disponíveis e a identificação de tendências, lacunas e possíveis contribuições futuras.

Palavras-chave: Gênero; Periódicos científicos; Revisão bibliográfica; Bibliometria; Gestão.

[1] Graduanda do Curso de Administração e integrante do Programa de Iniciação Científica da Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, angelicauniversidade@gmail.com.
[2] Docente do Curso de Administração – UNICENTRO, Vice-Coordenadora do Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero - CIEG, romachado@unicentro.br.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, a luta das mulheres por direitos tem sido diversa e contínua, refletindo uma evolução das demandas e das estratégias de mobilização em resposta aos contextos sociais, políticos e econômicos de cada época. A literatura da área e os movimentos sociais mostram que, embora muitas conquistas tenham sido alcançadas, a luta pela igualdade de gênero e conquista de espaços continua a ser relevante e necessária.

As disparidades entre homens e mulheres são evidenciadas por diversos fatores, incluindo a persistência de estereótipos de gênero, como apontado pela autora Ridgeway

(2011, p. 637) “Os estereótipos de gênero influenciam não apenas a maneira como as mulheres são percebidas nas organizações, mas também as oportunidades que elas têm para progredir em suas carreiras”.

A falta de políticas adequadas de conciliação entre vida profissional e pessoal, e a discriminação estrutural, contribuem para um ambiente em que, apesar dos avanços acadêmicos e profissionais das mulheres, a ascensão a cargos de alto prestígio e bem remunerados continua a ser um desafio significativo. É observado ainda que a divisão do trabalho, fortemente marcada por estereótipos de gênero, construídos social e historicamente, continua a influenciar as oportunidades e os papéis atribuídos a mulheres e homens.

No campo da Administração, as questões de gênero são temas abordados tanto na academia quanto no ambiente corporativo. Segundo Ely e Meyerson (2000), a cultura organizacional tradicional favorece comportamentos e práticas masculinizadas, o que contribui para a manutenção de disparidades de gênero. Esses padrões são reforçados por uma divisão sexual do trabalho que, historicamente, atribui às mulheres papéis de menor poder e prestígio dentro das organizações (Hirata e Kergot, 2007).

Embora o número de mulheres formadas em cursos de Administração tenha aumentado significativamente nas últimas décadas, representando em muitos países mais de 50% dos graduados, essa proporção não se reflete nos cargos de liderança e tão

pouco a representatividade da mulher nas organizações nos cargos de maior remuneração.

Diante do contexto apontado, e entendendo que a produção acadêmica como campo de conhecimento reflete, em certa medida, preocupações sociais atuais, problematizamos sobre como as questões de gênero são abordadas nas pesquisas acadêmicas em Administração, por meio da análise da literatura específica da área entre os anos de 2012 e 2017 sobre a temática. Assim, o objetivo deste trabalho consistiu em realizar uma pesquisa bibliográfica acerca da temática "Relações de Gênero" na Área da Administração no Brasil.

METODOLOGIA

Como um estudo de natureza exploratória e adota delineamento a pesquisa bibliográfica, nossa pesquisa buscou o levantamento das publicações sobre a temática de relações de gênero em administração.

Este tipo de estudo consiste na análise de materiais já publicados sobre a temática de interesse. A revisão da literatura é uma modalidade de pesquisa guiada por protocolos específicos, e que busca entender e dar coerência a um grande *corpus* documental. Colocado de outra forma, "trata-se de um método composto por seus próprios objetivos, problemas, estratégias, resultados e conclusão" (Galvão e Ricarte, 2020). Gil (2017), destaca que uma das principais vantagens da pesquisa bibliográfica é a possibilidade de o pesquisador acessar uma variedade de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia investigar diretamente.

Para análise do material coletado utilizou-se a bibliometria, técnica de análise de pesquisa que estuda publicações em livros, relatórios e em artigos para quantificar, analisar e avaliar a produção acadêmica científica de temas de interesse (Vanti, 2002).

A questão norteadora do estudo foi a seguinte: Como as relações de gênero vem sendo tratadas no campo da Administração no Brasil? A definição dos critérios de pesquisa incluiu os seguintes parâmetros: a) Intervalo temporal - 2012 a 2017; b) Fontes de dados: Periódicos científicos da área de Administração indexados nas bases de dados Scielo, Web of Science (Coleção principal) e Scopus.

Para a coleta de dados foi selecionado o campo ‘tópico de pesquisa’, que inclui título, resumo e palavras-chave dos artigos. A *string* de pesquisa considerou os seguintes termos: {"relações de gênero" OR "gender relations" OR "gênero" OR "gender" OR “mulher” OR “mulheres” OR “women” OR “woman” OR “sexismo” OR “Sexism” OR “male chauvinism” OR “machismo” or “diversidade” or “diversity” OR “feminismo” OR “feminism”} AND {"administração" OR "management" OR "business administration" OR "business" OR "empresa" OR "organização" OR "organization" OR "empreendimento" OR "enterprise" OR "empreendedorismo" OR "entrepreneurship" OR "leadership" OR "liderança"} AND {"Brasil" OR "Brazil"}.

Dentre as áreas ou temas das bases de dados foram incluídas na pesquisa aquelas relativas à gestão ou diretamente correlatas. Isso incluiu os temas Business Economics e Public Administration na Web of Science, Management, Business, Business Finance, Public Administration e Economics, na Scielo e Business, Management and Accounting e Economics, Econometrics and Finance na Scopus. O material coletado e filtrado foi analisado com o apoio Bibliometrix, um pacote para a linguagem de programação estatística R utilizado para pesquisa quantitativa em cienciometria e bibliometria (Aria e Cuccurullo, 2017).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do levantamento realizado, obteve-se um total de 45 artigos. Estes trabalhos são provenientes de 36 revistas científicas distintas e contam com a contribuição de 131 autores(as) diferentes, que, em geral, trabalham em colaboração (Tabela 1).

Tabela 1 – Principais informações sobre os dados coletados

Informações sobre as publicações	Valor
Intervalo temporal das publicações	2012:2017
Fontes (Periódicos científicos)	36
Documentos	45
Taxa de crescimento anual (%)	14,87
Autores(as)	131

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A análise de coocorrência das palavras-chave, técnica utilizada para a compreensão dos temas mais comuns e as conexões entre diferentes tópicos em uma determinada área de pesquisa está apresentada na Figura 1.

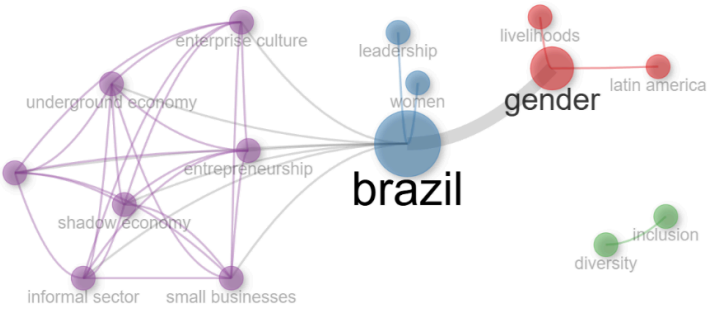

Figura 1 – Rede de coocorrência de palavras-chave

A Figura 1 sugere a existência de quatro grandes temáticas ou eixos de pesquisa concernentes ao objetivo e amostra desta pesquisa. A primeira é ligada a estudos sobre mulheres e liderança no Brasil. A segunda aparece como mais ligada a estudos de gênero envolvendo também a América Latina e os mecanismos de subsistência ou sobrevivência. A terceira inclui estudos ligados ao empreendedorismo (feminino) e ao trabalho informal ou em pequenos negócios. Por fim, o quarto eixo mostra-se ligado a estudos trazendo discussões sobre inclusão e diversidade (gênero como incluso em uma discussão maior, envolvendo outros aspectos da diversidade).

Os estudos sobre diversidade e inclusão no campo de gênero são fundamentais para a construção de uma sociedade mais equitativa e plural. Esses estudos não apenas promovem uma análise crítica das estruturas de poder e das desigualdades que afetam homens e mulheres, mas também consideram a multiplicidade de identidades que coexistem dentro das categorias de gênero. Quando falamos de diversidade, abrangemos questões relacionadas não só ao gênero, mas também à raça, etnia, orientação sexual, idade, classe social, e outros marcadores sociais que influenciam a experiência humana.

Nos escritos de Crenshaw (1989), ele propõe a introdução da interseccionalidade como um conceito-chave para entender como as diferentes formas de discriminação – gênero, raça, sexualidade, classe – interagem entre si. Essa visão mais ampla permite uma abordagem mais inclusiva e consciente das diversas experiências de opressão e marginalização. Por exemplo, as mulheres negras enfrentam não apenas o machismo, mas também o racismo, o que configura uma experiência de discriminação distinta das mulheres brancas ou dos homens negros.

No campo organizacional, a diversidade de gênero e a inclusão são cada vez mais vistas como estratégias cruciais para o sucesso das empresas. Como demostra a pesquisa de Ely e Thomas (2001) em que grupos de trabalho mais diversos tendem a apresentar melhores resultados, pois a diversidade promove a inovação, a criatividade e a resolução de problemas a partir de múltiplas perspectivas. Além disso, quando as organizações adotam uma postura inclusiva, criando ambientes seguros para a expressão da diversidade, há um aumento significativo no bem-estar e na satisfação dos colaboradores. Isso se reflete, por exemplo, na retenção de talentos e na melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Contudo, a promoção da diversidade e inclusão requer mais do que simplesmente criar políticas formais de igualdade de oportunidades. Butler (1990) destaca a necessidade de desconstruir as normas e discursos que naturalizam as desigualdades e perpetuam estereótipos de gênero e outras formas de discriminação. É essencial que as iniciativas de inclusão promovam uma mudança cultural, que valorize as diferenças em vez de tratá-las como obstáculos ou desvantagens.

Portanto, os estudos sobre diversidade e inclusão no campo de gênero não só iluminam as desigualdades existentes, como também oferecem novas formas de pensar

as relações de poder, identidade e justiça social. A diversidade, nesse contexto, é um valor que promove a multiplicidade de experiências e perspectivas, fortalecendo as organizações e a sociedade como um todo. Para que haja verdadeira inclusão, é necessário reconhecer e valorizar essas diferenças, assegurando que todos tenham acesso a oportunidades equitativas e ao respeito à sua identidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a produção acadêmica realizada na área de Administração, focando em publicações científicas sobre relações de gênero no Brasil. A revisão bibliográfica evidenciou que as pesquisas sobre gênero na Administração no Brasil entre 2012 e 2017 ainda são limitadas, tanto em número de publicações quanto em abrangência teórica. No total, foram analisados 45 artigos que abordaram a temática de gênero, revelando quatro eixos centrais: a) mulheres e liderança no Brasil; b) estudos de gênero envolvendo a América Latina e os mecanismos de subsistência ou sobrevivência; c) estudos ligados ao empreendedorismo (feminino) e ao trabalho informal ou em pequenos negócios; d) estudos trazendo discussões sobre inclusão e diversidade (gênero como incluso em uma discussão maior, envolvendo outros aspectos da diversidade).

Concluímos que este trabalho contribuiu para uma melhor compreensão de como as relações de gênero são discutidas no campo da Administração, destacando a necessidade urgente de políticas organizacionais mais inclusivas. O aprofundamento das discussões sobre gênero é fundamental para que a equidade seja alcançada, permitindo que mulheres e homens possam desenvolver plenamente suas carreiras e colaborar de maneira equitativa para o sucesso organizacional.

REFERÊNCIAS

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1990.

CRENSHAW, K. **Demarginalizando a interseccionalidade**: Uma crítica feminista negra da doutrina antidiscriminatória, da teoria feminista e da política antirracista. University of Chicago Legal Forum, p. 139-167. 1989

ELY, R. J. ; Thomas, D. A. Diversidade cultural no trabalho: Os efeitos das perspectivas sobre diversidade nos processos e resultados de grupos de trabalho. **Administrative Science Quarterly**, v. 46, n. 2, p. 229-273, 2001

ELY, R. J.; MEYERSON, D. Teorias de Gênero nas Organizações: Uma Nova Abordagem para Análise e Mudança Organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 1, p. 18-27, 2000.

GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 3, p. 647-660, 2007.

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

RIDGEWAY, C. L. Gênero, status e liderança. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 637-655, 2011.