

UMA ANÁLISE DOS ESTUDOS SOBRE O FEMININO E AS MULHERES NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO: A PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA ENTRE 2000 A 2010

Eloisio Moulin de Souza*
Márcia de Mello Fonseca Corvino**
Beatriz Correia Lopes***

Resumo

Este artigo consiste em analisar bibliograficamente as produções científicas, publicadas entre os anos de 2000 a 2010, que tiveram como tema central o feminino e a mulher em seis das principais revistas da área de administração no Brasil. Os periódicos pesquisados foram: *Cadernos EBAPE*, *Revista de Administração Contemporânea*, *Revista de Administração de Empresas*, *Revista de Administração Mackenzie*, *Revista Organizações & Sociedade* e *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*. Os mesmos foram agrupados em três áreas temáticas, seguindo-se os critérios de Análise de Conteúdo. Conclui-se que a maioria dos artigos analisados aproxima-se dos movimentos feministas liberais e radicais. Apenas um artigo tem proximidade com o pós-estruturalismo e o pós-colonialismo. Contudo, não se pode afirmar que os artigos são representantes ideais destas correntes. Por fim, há carência de pesquisas que relacionem o feminino com questões de classe e raça, bem como estudos que pesquise o feminino em homens.

Palavras-chave: Gênero. Feminino. Mulher. Administração. Análise Bibliográfica.

Abstract

The aim of this paper is a biographical analysis of the scientific publications between the years 2000 to 2010 which had as central theme the feminine and women in six major journals in the field of management in Brazil. The journals surveyed were *Cadernos EBAPE*, *Revista de Administração Contemporânea*, *Revista de Administração de Empresas*, *Revista de Administração Mackenzie*, *Revista Organizações & Sociedade* e *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*. They were grouped into three thematic areas, following the criteria of content analysis. It is concluded that most of the articles analyzed approaches of liberal and radical feminist movements. Only one article has proximity to post-structuralism and post-colonialism. However, we cannot say that the articles are ideal representatives of these currents. Finally, there is a lack of research that relate class and race to feminine's issues, as well studies that search feminine in men.

Keywords: Gender. Feminine. Women. Management. Bibliographical Analysis.

* *Doutor em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professor Adjunto de Departamento de Administração e do Programa de pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).*
E-mail: eloisiomoulin@gmail.com

** *Mestre em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Assistente Administrativo, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).*
E-mail: mmcorvino@hotmail.com

*** *Mestre em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Analista de Projetos, Secretaria de Estado de Economia e Planejamento (SEP).*
E-mail: beatrizclopes@yahoo.com.br

Introdução

O movimento feminista ganhou força a partir da segunda metade do século XX, principalmente a partir da década de 60. Contudo, só recentemente os estudos feministas emergiram nos estudos e pesquisas relacionados ao mundo organizacional. A maioria desses trabalhos é considerada como pertencentes aos Estudos Críticos em Administração (DAVEL; ALCADIPANI, 2003), entretanto, apesar de pesquisas que têm como tema “gênero” já estarem presentes nas pesquisas relacionadas, a dinâmica organizacional, seja em perspectivas psicanalíticas, marxistas ou pós-estruturalistas, ainda é um fenômeno organizacional que necessita de um maior aprofundamento.

Falar sobre questões ligadas a gênero é falar sobre poder. Segundo Hatch e Cunliffe (2006), a visão feminista sobre poder difere radicalmente das perspectivas modernistas, pois nos escritos feministas contemporâneos o significado de poder é algo bem mais amplo do que nos escritos modernistas. Segundo as autoras, uma das primeiras aplicações do feminismo nos estudos organizacionais foi à análise da construção de gênero e das relações de gênero. Contudo, a literatura feminista está longe de ser homogênea e muitos trabalhos organizacionais de cunho feminista tentam dar voz aos marginalizados, enfatizando a diversidade. Tal fato nos remete a ressaltar que gênero, como o feminismo, não tem relação somente com mulheres, mas também com homens e homossexuais, dentre outros grupos socialmente marginalizados.

Para Hatch e Cunliffe (2006), entender as políticas de gênero envolve estudar as formas nas quais comportamentos e linguagens expressam e mantêm a visão cultural hegemônica sobre o significado de homem e mulher, revelando, portanto, as relações de poder que ocorrem nas organizações e na sociedade. Neste sentido, quando nos remetemos à realidade brasileira, vale ressaltar que, segundo dados do censo realizado pelo IBGE (2010), 51,04% da população brasileira é constituída por mulheres, sendo que elas compõem quase a metade da força de trabalho e 51,84% do eleitorado do país. (TSE, 2011)

Entretanto, apesar disto, Kilduff e Mehra (1997) salientam que existem ainda poucos trabalhos sobre gênero nas organizações. Neste sentido, este artigo tem como objetivo analisar a literatura da produção acadêmica relacionada ao feminino e à mulher no âmbito das principais revistas em administração do Brasil, por meio da pesquisa bibliográfica entre os anos de 2000 a 2010. Intenta-se analisar o estado que se encontram as pesquisas sobre feminino e mulheres nos estudos organizacionais brasileiros, bem como o conteúdo destes trabalhos.

O artigo é estruturado em cinco partes. A primeira traz uma revisão conceitual relacionada a gênero e ao feminismo. A segunda parte refere-se à metodologia utilizada na realização da pesquisa. Em seguida, será apresentada a Análise de Conteúdo dos artigos encontrados, para posteriores observações sobre esta análise e, por fim, a conclusão. Espera-se que esta análise possa fomentar os estudos de gênero na administração, contribuindo para o surgimento de novas formas de análise e interpretação dos fenômenos organizacionais relacionados ao tema.

Gênero, Feminismo e História

Diante do objetivo apresentado que norteia este artigo, faz-se necessário entender com clareza o significado de gênero e suas correlações com o feminino tanto quanto ao masculino, bem como qual a concepção e definição de gênero aqui utilizada. Desta forma, as duas próximas sessões deste tópico apresentarão os principais aspectos relacionados a gênero e feminismo.

Gênero e História

Apesar de não se poder afirmar que existe um único conceito de gênero, pode-se corroborar que, em sua visão científica mais tradicional, ele só passa a existir

com a divisão do Homem em dois sexos: masculino e feminino. Assim, é somente com a divisão e horizontalização dos sexos (masculino e feminino), ocorrida no século XVIII que homens e mulheres passam a ser vistos como opostos e incomensuráveis. (HEIBORN, 1998)

O principal intento disso reside na tentativa de tornar as diferenças de sexo algo natural e determinado. Como consequência, "a sexualidade passa a ser identificada a uma força instintiva, biológica e, assim, não merecia ser historicizada." (RAGO, 1998, p. 30) Assim, surge uma tríade nos estudos de gênero: sexo, gênero e sexualidade. Mas, além de ser uma tríade, existe uma relação de causa-efeito entre eles, em que o sexo define o gênero e o gênero define a sexualidade das pessoas.

Portanto, o sexo poderia ser homem ou mulher. Sendo o sexo homem, o gênero é masculino, sendo mulher, o gênero é feminino. Por fim, o gênero vai definir o comportamento sexual do sujeito masculino e feminino. Assim, instaura-se todo um mecanismo para ordenar a vida e ditar os seus limites, padrões e normas de conduta. A trilogia sexo-gênero-sexualidade será canonizada e servirá como definidora e reguladora de todo comportamento social. Em relação a essa trilogia, Louro (2004, p. 65-66) afirma que:

a premissa que afirma que determinado sexo indica determinado gênero e este gênero, por sua vez, indica ou induz o desejo. Nessa lógica, supõe-se que o sexo é 'natural' e se entende o natural como 'dado'. O sexo existiria antes da inteligibilidade, ou seja, seria pré-discursivo, anterior à cultura. O caráter imutável, a-histórico e binário do sexo vai impor limites à concepção de gênero e sexualidade. Além disso, ao equacionar a natureza com a heterossexualidade, isto é, com o desejo pelo sexo/gênero oposto, passa-se a supô-la como a forma compulsória de sexualidade.

Inicialmente, os estudos de "gênero" estavam diretamente relacionados à história das mulheres e, quando se falava de "gênero", falava-se de uma série de aspectos relacionados a mulheres e a questões femininas, considerados como opostos aos referentes a homens. Scott (1990), afirma que os estudos de gênero surgiram na década de 60 com o movimento feminista e tinham um caráter altamente político, daí ser usualmente representado como sinônimo de mulheres. Com o passar do tempo, os estudos de gênero são estendidos ao mundo masculino. Scott (1990), por exemplo, conceitua gênero como uma categoria útil à história, que seria importante não apenas à história das mulheres, mas também à dos homens e das relações entre homens e mulheres, entre homens e entre mulheres. Scott (1990) também faz uma crítica ao determinismo biológico e a incomensurabilidade nas relações entre os sexos.

Contudo, apesar da importância do trabalho de Scott (1990) em trazer o conceito de gênero para o campo da produção cultural, social e histórica, ou seja, gênero passa a ser visto pela autora como uma construção social e não mais algo determinado pelo biológico, foi Foucault (1988) o primeiro pensador a deslocar o conceito de gênero, como também da sexualidade, da biologia para a cultura.

A partir da perspectiva foucaultiana, Louro (2008) traz uma conexão entre gênero e relações de poder, no qual o gênero não é visto apenas em sua forma dicotômica, com um único e simples conceito, pois o poder não é visto apenas como negativo, coercitivo, opressor, regulador, mas como positivo, produtivo, criativo. Assim, para Louro (2008), os gêneros são produzidos na e pelas relações de poder. Poder que não está no sujeito ou em um pólo dito masculino ou feminino ou vencedores e vencidos. Mas, deve-se supor que o poder seja exercido pelos sujeitos em suas relações sociais, no qual resistem e que tem efeito sobre suas ações.

Não se infere em relação aos sujeitos por eles exercerem poder que exista uma história somente pessoal, pois para Louro (2008, p. 148) "pessoal é político" e o "político é também pessoal, nossas experiências e práticas individuais não apenas são constituídas no e pelo social, mas constituem o social." Dessa forma, não limita as relações somente em pessoais, pois o político engloba um campo muito maior que vai do social ao cultural, do público ao privado, do sujeito à sociedade.

Enfim, gênero não é determinado pelo biológico, mas constituído pelas diversas práticas sociais localizadas no tempo e espaço. Isto pode ser verificado mais claramente diante das perspectivas pós-estruturalistas (BUTLER, 1990; SEDGWICK, 1995) sobre gênero. Para o pós-estruturalismo existem diversos "gêneros" e não somente o modelo binário masculino e feminino. Feminino não se refere somente a mulheres e nem masculino a homens, pois tanto homens quanto mulheres apresentam elementos e características destes produtos sócio-culturais. Além disso, existem diversas "feminilidades" e "masculinidades" que a todo tempo rompem com a concepção hegemônica que se tem sobre gênero. Desta forma, uma vez entendido os principais aspectos relacionados a gênero, resta agora compreender o movimento feminista e suas características.

○ Movimento Feminista

Para Gardiner (2004) a misoginia colaborou para a criação das teorias feministas, ou seja, a condenação cultural contra as mulheres pelos escritores religiosos, filósofos e discursos populares existentes há séculos e em diversas culturas, produziram resistências contra as mulheres. Já na Grécia antiga, Aristóteles definia as mulheres como sendo homens naturalmente inferiores em termos de razão. A masculinidade foi equacionada como contendo o racional e sendo associada ao homem no sentido biológico do termo, enquanto a feminilidade seria um atributo específico de mulheres, contendo aspectos relacionados à sedução e emoção. (GARDINER, 2004) Para a autora, as primeiras teorias feministas são consideradas defensivas e pretendiam que as mulheres fossem incluídas em privilégios e direitos, buscando tratamento igualitário em relação aos homens. Contudo, o feminismo não é algo homogêneo e existem outras formas de feminismo, podendo-se dividi-lo em seis movimentos (GARDINER, 2004; CALÁS; SMIRCICH, 1998): (1) liberal; (2) radical; (3) teorias culturais, denominadas de psicanalíticas por Calás e Smircich (1998); (4) feministas raciais; (5) marxistas; (6) pós-estruturalistas, incluindo-se no pós-estruturalismo o pós-colonialismo. Os próximos parágrafos pretendem apresentar as principais características destes movimentos.

Em resposta a condenação cultural as primeiras teorias feministas objetivaram conclamar que as mulheres são iguais ou superiores aos homens, escrevendo, por exemplo, biografias sobre mulheres consideradas heróicas. Nessa mesma fase, em uma estratégia oposta, alguns escritos não intentaram valorizar a imagem das mulheres, mas sim desvalorizar a imagem dos homens. Essas primeiras teorias também encorajaram as mulheres a exercerem ocupações laborais dominadas por homens. (GARDINER, 2004) O que se buscava era estender as mulheres os mesmos privilégios existentes para os homens.

Segundo Calás e Smircich (1998), as primeiras teorias do feminismo liberal tinham como principal ponto de análise as desigualdades entre os sexos, identificadas por meio de características biológicas que definiriam o masculino e o feminino, ou seja, que o biológico determinaria o gênero para o feminismo liberal. Isso caracteriza esse movimento como tendo uma perspectiva a-histórica de gênero. Para as feministas liberais era preciso questionar essa teoria focada no biologismo, nos estereótipos sexuais e nos papéis sociais, desconstruindo os modelos tradicionais e propondo uma nova visão na qual as mulheres passem a ser julgadas por seus méritos.

MacKinnon (1987) é uma expoente do feminismo radical. Sua teoria considera a opressão masculina de mulheres como a primeira e mais perversa forma de opressão, sendo esta opressão um modelo para o racismo e a injustiça de classes sociais. A autora constrói uma visão de que todas as mulheres são eternas vítimas, creditando aos homens e a masculinidade como algo bizarro, no qual os homens são representados por um pai que facilita o estupro de sua própria filha e maridos como sádicos sexuais. Para a autora, gênero depende do sexo e sexo depende da força masculina. MacKinnon (1987) afirma que a pornografia, prostituição e estupro são práticas sociais que institucionalizam a supremacia do homem. A autora afirma que a masculinidade tem sempre definido a humanidade, mas a masculinidade não é humana.

Para as feministas radicais “gênero é um sistema de dominação masculina, um princípio fundamental que organiza a sociedade patriarcal, e que está na origem de todos os outros sistemas de opressão.” (CALÁS; SMIRCICH, 1998, p. 286) A solução para quebrar este paradoxo é a abolição tanto de masculinidade e feminilidade, ou seja, a abolição de gênero, pois, para as feministas radicais, a androgenia seria um tipo ideal de natureza humana, misturando visões históricas de masculinidade e feminilidade, além de desafiar a norma heterossexual. O feminismo radical recebe este nome por estar centrado somente nas mulheres, objetivando uma nova ordem social na qual as mulheres não sejam mais subordinadas aos homens. (CALÁS; SMIRCICH, 1998)

Algumas teorias feministas radicais atacam o masculino ao invés de simplesmente combater acusações sexistas sobre a inferioridade das mulheres. Sua visão de masculinidade é violenta e negativa, vazia de característica positiva tradicionalmente atribuída ao masculino. Conforme já dito, para as feministas radicais a origem das desigualdades de gênero está na dominação masculina. As principais críticas a este movimento alegam que meramente procurar a inclusão de mulheres em instituições dominadas por homens é um modelo estreito de equidade que não questiona as normas que valorizam os atributos masculinos. (GARDINER, 2004) Aliás, as teorias feministas liberais e radicais ao buscarem provar que as mulheres são iguais ou superiores aos homens, demonstrando que elas também possuem características e habilidades tidas como tipicamente masculinas, acabaram valorizando ainda mais os atributos considerados masculinos, sem problematizar a masculinidade.

Segundo Gardiner (2004), as teorias culturais feministas, denominadas por Calás e Smircich (1998) de teoria feminista psicanalítica, criticam o feminismo radical e não entendem a agressividade, violência, dentre outros atributos tradicionalmente relacionados ao masculino, como inatos, mas como algo desenvolvido dentro da psicologia individual pela forma como as mães criam seus filhos e por outras práticas sociais generalizadas. Estas abordagens tentam conectar a mente dos indivíduos com suas experiências durante o seu desenvolvimento na infância. Calás e Smircich (1998) afirmam que estas teorias feministas negam o determinismo biológico existentes nas concepções psicanalíticas mais tradicionais sobre gênero e sexualidade, substituindo o biológico por arranjos sociais específicos, como a família, arranjos estes que criam as distinções no desenvolvimento psicológico entre feminino e masculino.

Desta forma, as teorias culturais feministas trazem o conceito de feminino para o campo cultural, rompendo com o biologismo do feminismo liberal. Neste aspecto, Calás e Smircich (1998) enfatizam que o feminismo contribuiu fortemente para a análise cultural do mundo contemporâneo. As teorias culturais feministas tendem a tratar a masculinidade e feminilidade como complementares, sendo que tanto o masculino quanto o feminino contêm coisas boas e ruins. (GARDINER, 2004)

As teorias culturais feministas focam-se nas diferenças psicológicas entre homens e mulheres. Em função disto, surgem outras teorias que estão mais preocupadas em analisar as diferenças que dividem os homens de outros homens e as mulheres de outras mulheres, bem como as coisas que são comuns entre diferentes sexos e os relacionamentos desiguais existentes entre várias categorias sociais, como, por exemplo, as feministas de cor e/ou feministas marxistas. Feministas de cor e muitas feministas influenciadas pelo marxismo enfatizam a interconexão de gênero com outras hierarquias sociais, como, nacionalidade, etnia, classe social, identidade racial e sexualidade. (GARDINER, 2004)

Essas abordagens buscam construir uma cooperação entre homens e mulheres e não são anti-homens como as teorias radicais feministas. Tanto para o feminismo racial (também denominado feminismo de cor) quanto para o marxista, o feminismo tem que ser algo revolucionário e não uma revolução anti-homens, procurando-se desenvolver todos os indivíduos, pois o feminismo não se aplicaria apenas as mulheres e deve ajudar tanto homens quanto mulheres a se emanciparem. Neste exato momento o conceito de feminismo se desloca para além das mulheres e não se aplica somente a elas, mas também aos homens. Conforme Gardiner (2004) afirma, as teorias feministas de cor expandem as categorias de análise de gênero para além do binarismo masculino-feminino.

Sobre este aspecto Calás e Smircich (1998, p. 276) afirmam que as teorias feministas não versam somente sobre temas relacionados às mulheres, e “ao adotar essas teorias como lentes conceituais, acreditamos que pode ser criado um campo mais conclusivo de estudos organizacionais, onde sejam consideradas as questões de outros, além das mulheres, que são diretamente afetados pelos processos e discursos organizacionais.”

Este combate ao binário também está presente em teorias feministas pós-estruturalistas que questionam as categorias fundacionais de homem e mulher, intentando compreender gênero para algo além da dicotomia masculino-feminino. Para o feminismo pós-estruturalista gênero é visto como fluído, negociável e criado ao invés de inato ou fixo. Contudo, este tipo de feminismo não prega a androgenia ou a convergência de gênero, mas defende as múltiplas possibilidades de gênero para as pessoas e não somente duas condições opostas. (GARDINER, 2004) Butler (1990) é representante do feminismo pós-estruturalista e para ela gênero é um tipo de despersonalização persistente que passa a ser visto como real, ou seja, a autora não busca uma essência ou um gênero genuíno, mas sim demonstrar a artificialidade das categorias de gênero, desnaturalizando gênero. Segundo Vieira e Caldas (2007), Marta Calás e Linda Smircich são autoras feministas que trabalham nos estudos organizacionais com uma perspectiva pós-estruturalista de análise.

As teorias pós-colonialistas são uma variação dentro do próprio pós-estruturalismo. Essas teorias desafiam as teorias feministas etnocêntricas fundamentadas no mundo ocidental, principalmente localizadas no hemisfério norte. Acreditam que “as teorias feministas ocidentais sobre gênero e relações de gênero por serem baseadas em imagens e experiências sociais das mulheres (e homens) mais privilegiados no primeiro mundo” não representam e não servem para analisar outras realidades sociais e culturais, principalmente em países não desenvolvidos ou em desenvolvimento. (CALÁS; SMIRCICH, 1998, p. 305)

Metodologia

A pesquisa é qualitativa e descritiva. Segundo Godoy (1995), a pesquisa qualitativa às vezes se torna mais apropriada quando estamos lidando com problemas pouco conhecidos e a pesquisa é de cunho exploratório. Nesse sentido, a opção pela metodologia qualitativa ocorreu após a definição do problema e do estabelecimento dos objetivos da pesquisa que se pretendeu realizar. Trata-se de um estudo realizado através da análise da pesquisa bibliográfica com fontes secundárias, pois uma das vantagens básicas é a de possibilitar o estudo de pessoas e processos às quais não temos acesso físico, principalmente ou por problemas de distância. Neste caso, as fontes bibliográficas são os artigos das revistas brasileiras da área de administração, foco do nosso trabalho. Lakatos (2007, p. 185) ressalta que:

[...] a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisual: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

O objeto de análise são as produções acadêmicas relacionadas ao feminino e à mulher no âmbito das principais revistas em administração do Brasil através da pesquisa bibliográfica entre os anos de 2000 a 2010. Em relação à cronologia, no que remonta a origem da pesquisa foram consultados todos os exemplares publicados inicialmente no período de 2005 a 2010. Como foi encontrado um número limitado de artigos, resolveu-se estender a pesquisa em mais cinco anos, delimitando assim

o período em 10 anos, de 2000 a 2010. Foram utilizados três critérios iniciais para a pesquisa: a definição das revistas administrativas principais em âmbito nacional com nível *qualis* CAPES acima de B2; a delimitação do período de publicação dos artigos, isto é, entre 2000 e 2010, e a presença das palavras-chaves: mulher, mulheres, feminino, femininos, gênero e gêneros.

Os periódicos escolhidos para realização do estudo foram ao todo seis dentre as principais revistas de administração no Brasil. As revistas possuem características destacáveis, como, por exemplo, possuírem um site específico, contar também com a disponibilidade de acesso aos artigos, podendo-se visualizar via *web*, quanto realizar o *download* do artigo de forma gratuita, o que facilitou sobremaneira o trabalho de pesquisa, demonstrando também a importância do conhecimento em ser repassado e democratizado. As publicações utilizadas e classificadas em A2 foram: *Revista de Administração Contemporânea* (RAC) e *Revista de Administração de Empresas* (RAE). As revistas pesquisadas classificadas em B1 foram: *Cadernos EBAPE.BR* (EBAPE), *Revista Organizações & Sociedade*, *Revista de Administração da Universidade de São Paulo* (RAUSP) e *Revista de Administração Mackenzie* (RAM).

Em todas as revistas analisadas os artigos foram identificados pela busca da delimitação do tema pelas palavras-chave tanto nas seções temáticas das revistas, títulos, resumos e palavras-chave do artigo. Nessa etapa, optou-se por não analisar os artigos, mas identificá-los para posterior análise. A tabela 1 indica o quantitativo dos artigos no primeiro levantamento de dados, num total de 48 artigos que apareceram na busca. Percebemos a necessidade de fazer uma procura englobando também o *site* da SciELO, para localizar artigos que não haviam sido encontrados nos *Cadernos EBAPE.BR*. Em relação à análise e interpretação do conteúdo foi utilizada a sequência proposta por Triviños (1987), que estabelece as seguintes etapas: organização do material e descrição analítica dos dados (codificação, classificação e categorização). Começamos então organizando os artigos e verificando por meio das análises das leituras dos resumos quais se relacionavam ao tema feminino e mulher. Desses 48 artigos, somente 16 realmente abordavam o tema feminino e mulheres, conforme consta na Tabela 1 abaixo. Para a seleção dos 16 artigos foi considerada a forma como os autores trataram a temática feminina, bem como, a sua visão de feminino, o que foi estudado relacionado a esse universo, as principais conclusões dos autores, bem como a área da administração a que cada artigo pertence.

Tabela 1 – Total de artigos encontrados e selecionados.

Periódico	Período analisado	Artigos		
		Total	Selecionados	%
Ebape	2000 - 2010	4	1	25
O&S		14	8	57
RAC		8	2	25
RAE		6	2	33
RAM		11	2	18
RAUSP		5	1	20
Total		48	16	33

Fonte: Próprio autor.

Verifica-se, pelo fato de se encontrar apenas 16 artigos sobre o tema de 2000 até 2010 em revistas de Administração, que o tema ainda não está consolidado nos

estudos, pesquisas e agendas dos pesquisadores em Administração. O Quadro 1 demonstra as principais áreas da Administração em que estes trabalhos foram publicados.

Quadro 1 – Áreas da Administração com publicações.

Áreas	Qtde	Temática
Estratégia Organizacional	2	Abordagens teóricas do empreendedorismo, incluindo o papel do empreendedor, a decisão por empreender e sua atuação no ambiente organizacional.
Estudos Organizacionais	5	Estudo da diversidade de gêneros, relações de gêneros e poder e suas respectivas implicações no desenvolver do trabalho feminino e, inclusive, seu efeito para a organização, desafios enfrentados pela mulher e aplicações de abordagens feministas.
Gestão de Pessoas	9	Modificações do trabalho e seus efeitos na forma de se trabalhar, de ser, de viver, de conciliar trabalho e família, dilemas pessoais, bem como lidar com relacionamentos diversos. Inclui temas ligados a agressões no trabalho (físicas e psicológicas), a experiência profissional e o controle e resistência diante das desigualdades de gênero.

Fonte: Próprio autor.

A partir de então se pode iniciar a análise de tais artigos e perceber suas principais conclusões sobre o feminino e mulheres nos estudos da Administração. Os mesmos foram agrupados em três áreas temáticas, seguindo-se os critérios de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977) por categorização realizada *a posteriori*. As áreas temáticas foram assim denominadas: (1) Competitividade organizacional, Gestão e Empreendedorismo, (2) Relações de gênero e Poder, (3) Teorias feministas. Abaixo o Quadro 2 apresenta a definição de cada categoria temática:

Quadro 2 – Temas recorrentes na bibliografia encontrada.

Temas	Qtde	Exemplos
Competitividade organizacional, Gestão e Empreendedorismo	6	Refere-se a questões relacionadas à eficiência e eficácia organizacional, lucratividade, ou seja, obtenção de resultados positivos que aumentem a sua competitividade e garantam a sua sobrevivência, bem como a capacidade de empreendedorismo das mulheres e sua performance como gestora.
Relações de gênero e Poder	9	Compreende todos os artigos que versam sobre identidade de gênero, possíveis diferenças entre gestão feminina e masculina, suas construções, significações e implicações na organização.
Teorias feministas	1	Aborda questões conceituais, teóricas e históricas relacionados aos diversos movimentos feministas.

Fonte: Próprio autor.

Vale ressaltar que em alguns artigos existem conteúdos que envolvem ao mesmo tempo duas ou três áreas temáticas aqui apresentadas, ou seja, observou-se que em

seus conteúdos os artigos acabam trazendo aspectos que podem ser relacionados a mais de um tema. Contudo, para a classificação dos mesmos em um tema levou-se em consideração o principal objetivo do trabalho e qual é a sua linha mestra de argumentação e problematização, isto é, seu principal enfoque e pretensão de pesquisa. Assim, tendo-se apresentado os principais aspectos relacionados à metodologia e seleção dos artigos, o próximo tópico destina-se a analisar o conteúdo dos 16 trabalhos encontrados em cada uma das três áreas temáticas encontradas.

Análise de Conteúdo da Bibliografia Encontrada

Conforme dito anteriormente, as publicações encontradas nos periódicos pesquisados foram agrupadas em três categorias temáticas: (1) Competitividade organizacional, Gestão e Empreendedorismo; (2) Relações de gênero e Poder; (3) Teorias feministas. Desta forma, os próximos parágrafos deste tópico irão discutir e apresentar cada uma destas categorias temáticas.

Competitividade Organizacional, Gestão e Empreendedorismo

A competitividade no mundo contemporâneo é uma tendência da atual economia englobando nações, regiões, organizações e principalmente pessoas que precisam se adequar às demandas ou são excluídas do mercado capitalista. Para Corrêa e Campos (2006, p. 4), "a competitividade traduz-se na capacidade que uma organização desenvolve em algumas atividades específicas que lhe dão vantagem competitiva no seu ramo de negócio." Essa capacidade está relacionada, inclusive, com as formas de fazer gestão e a capacidade empreendedora dos gestores e também da equipe.

Dentro desse tópico começamos a análise pelo trabalho de Ichikawa e Santos (2000). Os autores trouxeram um enfoque da percepção de uma executiva frente à competitividade no trabalho e como isso reflete em sua vida profissional e pessoal. A voz, a fala, a narrativa e a história de vida dessa única gerente foram utilizados como objeto de pesquisa, o que exigiu um maior cuidado metodológico e ético das pesquisadoras. Da análise emergiu o significado simbólico do trabalho, cheio de contradições e paradoxos, comparado a um jogo de xadrez, no qual se tem regras, riscos, perdas, ganhos e jogadores. Ichikawa e Santos (2000, p. 99) chamam este jogo de "sistema", no qual a "mulher manipula e deixa-se manipular para sobreviver à competitividade organizacional" e permanecer ou vencer o jogo. Conseqüentemente a mulher precisa não só alcançar posições equivalentes ao sexo masculino, mas transpor o "teto de vidro" e igualar-se aos colegas. Assim, a mulher executiva está em constante dualidade ao ser uma profissional de sucesso e competitiva no mercado e sofrer constantemente os reflexos em sua vida pessoal, ao adiar a maternidade e comprometer a vida social, submetendo suas decisões à lógica do sistema e da competitividade organizacional. Ichikawa e Santos (2000, p. 104) concluem que:

a mulher tem que provar muito mais a sua competência do que o homem. No caso específico de Samira, só quando estiver no topo ela terá a sensação de estar ganhando o jogo, de ser uma vitoriosa. Entretanto, quando esse objetivo tiver sido alcançado, cabe refletir se o verdadeiro vencedor será ela ou o sistema, cuja lógica permite que as empresas se utilizem do potencial e da criatividade das pessoas para conquistar posições melhores no mercado, em detrimento de qualquer custo humano que isso possa causar.

Ao colocar em xeque quem é o verdadeiro vencedor fazendo alusão à lógica do atual regime de produção, Ichikawa e Santos (2000), traduzem o espírito da competitividade organizacional, isto é, num regime tão dinâmico e competitivo ou as pessoas a se adaptam às demandas ou são excluídas. E, mesmo que consigam chegar ao topo

de suas carreiras, fica a dúvida sobre quem foi o verdadeiro vencedor, se considerarmos o custo dessa façanha.

Empreendedorismo traduz-se na busca de alternativas para abrir um negócio a partir das experiências próprias, de forma especial e inovadora, com recursos próprios e/ou de terceiros, assumindo riscos pela empreitada. Para se destacar em um mercado fluído é preciso ser eficiente e competitivo. Conforme Guimarães e Machado-da-Silva (2005), alguns autores, inclusive, fazem uma associação entre empreendedorismo e administração estratégica, visto a adoção de estratégias empreendedoras e inovadoras por parte das organizações a fim de melhorar o desempenho e a competitividade organizacional. Nesse sentido, faz-se importante considerar a habilidade gerencial do sujeito empreendedor, conforme analisado por Machado (2006).

Considerando a perspectiva empreendedora como escolha tem-se o trabalho de Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008). Os autores analisaram o empreendedorismo feminino como escolha profissional em um curso de Administração, as razões da opção pelo curso e os fatores que os estudantes consideram importantes na atividade profissional. O objeto de estudo englobou 370 alunos, sendo 263 alunos(as) de faculdade pública e 107 de faculdade privada, em Fortaleza, no Ceará. Em relação ao quantitativo, trata-se de uma amostra de 202 mulheres em que a maioria depende financeiramente da família.

Para Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008), a inserção da mulher no mercado de trabalho e seu acesso ao ensino superior têm contribuído para a mudança da natureza dos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres, influenciando suas escolhas profissionais. Contudo, diferentemente do homem, as questões profissionais ainda ocupam um lugar secundário na vida das mulheres. Os autores enfocam que as escolhas profissionais femininas privilegiam o emprego formal em detrimento da atividade empreendedora, dessa forma, dentre as 202 estudantes de administração, 92 ou 46% optam por prestar concurso público, e apenas 29 ou 14,4% delas mostram intenção de abrir ou consolidar um negócio. Neste sentido, a escolha profissional, ou melhor, a escolha por empreender depende do gênero, e as mulheres aparecem como menos empreendedoras do que os homens (54 ou 32%). Esse fato pode estar relacionado a características sociodemográficas, como preferência pela área de negócios, de pai empreendedor para os homens, e para as mulheres diretamente em função da renda familiar.

Machado (2006) demonstra que o conjunto de emoções, situações vividas, aspectos subjetivos e psíquicos do indivíduo fazem parte do exercício do papel da empreendedora e orientam a ação gerencial. A pesquisa foi realizada a partir do estudo de caso realizado com 15 mulheres de negócios pertencentes a setores do comércio, indústria e serviço do Brasil e do Canadá, com no mínimo cinco anos de atuação como empreendedora e com poder de decisão na empresa. A autora delineou duas óticas para estudar as emoções das empreendedoras, a primeira relativa ao gerenciamento das próprias emoções com efeitos na vida pessoal e profissional. Nesse caso, as mulheres precisam demandar esforço emocional em certos momentos e racional em outros, o que reflete uma dissonância que precisa ser constantemente trabalhada pelas empreendedoras. A segunda ótica tem relação com a utilização de emoções no gerenciamento de pessoas e da empresa, fato este objetivando favorecer as relações afetivas e disseminar a política e cultura da organização. Constatou-se que o grau de envolvimento emocional das empreendedoras é muito grande variando de intermediário a total no início e no crescimento das empresas e passando para baixo quando já estão estabilizadas. O que demonstra que o poder, o *status* e o grau de envolvimento destas profissionais no trabalho definem o tipo de emoção que será predominante em cada fase do desenvolvimento da organização.

Esse grau de envolvimento apontado por Machado (2006) pode ser o que leva as mulheres desde a faculdade a optarem pelo emprego no setor público ou privado devido à estabilidade de renda e a cultura de que o cuidado dos filhos e da casa cabe à mulher, complementando o resultado encontrado por Peñaloza, Diógenes e Sousa. (2008)

Machado (2006) concorda que o gênero e a ocupação exercem influência tanto nos processos emocionais com peculiaridades distintas para homens e mulheres e para empregado e empregador, quanto na construção de identidades e de representações sociais. A partir do estudo das características psicológicas e comportamentais das mulheres empreendedoras, sob a ótica do gênero, foram evidenciadas características comuns. Dentre elas: autogerenciamento das emoções; a solidão, que de acordo com alto grau de envolvimento transforma-se em realização; o prazer em relação à atividade realizada o medo relativo à saída de empregados da empresa e ao sucesso; o orgulho pelo crescimento pessoal e profissional; e, a ansiedade no sentido de insatisfação constante, sendo essa a única característica que a autora considera como negativa. Não foram percebidos por Machado (2006), nem tristeza nem pessimismo, o que denota a predominâncias de características positivas no processo de gestão por parte das empreendedoras. As mulheres são vistas como determinadas, comprometidas com o trabalho, sensíveis no trato com os funcionários e clientes, uma mulher ao mesmo tempo racional e emocional. Para tanto precisa estar se autogerenciando constantemente, que é a construção constante de emoções positivas por parte das empreendedoras a fim de construir uma imagem sólida, forte e centrar ou controlar as preferências da organização e sua continuidade.

Conforme mencionado, Machado (2006) considerou a capacidade gerencial na análise do papel da empreendedora. Iniciando discussões mais profundas sobre gestão, tem-se o trabalho de Kanan (2010). De acordo com o autor, muito se fala a respeito da mulher como profissional, porém, quase não se é discutido sobre o desempenho da mulher enquanto líder. Diante disso, Kanan (2010) realizou um estudo sobre a performance feminina na condução de organizações, com vista a contribuir para os debates no tocante ao gênero e liderança nas empresas, intentando suavizar, assim, as diferenças profissionais atribuídas à mulher. Para Kanan (2010, p. 255), "a não aceitação da hegemonia do gênero masculino coloca em curso uma nova proposta feminina: não a de tomar o poder exclusivamente em suas mãos, na forma autoritária e opressora, antes, sim, no sentido de renovação desse conceito em que o poder é compartilhado e democrático." Sendo assim, mesmo que as mulheres sejam excluídas das promoções, empregam toda sua capacidade no desempenho de suas atividades, o que demonstra "visão de sucesso, pois resultados positivos transcendem raça, gênero, opção sexual, entre outros aspectos que segregam as minorias." (KANAN, 2010, p. 255) Kanan (2010) conclui, então, que o aumento da participação feminina nas mais diversas atividades, bem como as novas propostas de gestão são motivos que colaboram para oferecimento de maiores oportunidades às mulheres, não sendo possível, dessa forma, excluir as mulheres dos cargos de direção.

Com relação à gestão feminina, Grzybovski, Boscarin e Migott (2002), por sua vez, afirmam que no processo sucessório das empresas familiares os indivíduos mais cotados para assumir a organização são do sexo masculino, o que não exclui as mulheres como possíveis sucessores. Sendo assim, considera-se importante compreender a forma de "gestão das mulheres em empresas familiares e analisá-lo em relação aos cargos do conhecimento." (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002, p. 186) De acordo com Grzybovski, Boscarin e Migott (2002), as mulheres que administram organizações familiares passo-fundenses, utilizam a visão sistêmica para antecipar oportunidades e riscos, trabalhando com um número maior de informações e planejando estrategicamente e de forma sustentável o futuro da empresa. Além disso, as executivas possuem um estilo de liderança com foco nas pessoas e, inclusive, orientação para o poder, estando propensas a negociar e a fazer poucas concessões.

Da mesma forma, Takahashi, Graeff e Teixeira (2006) ao estudarem a administração feminina em colégios particulares de ensino fundamental da cidade de Curitiba, observaram que há uma preocupação com o planejamento estratégico, principalmente ao que se refere aos assuntos pedagógicos, econômico-financeiros e a concorrência. Ademais, as gestoras escolares analisadas por Takahashi, Graeff e Teixeira (2006) possuem um estilo de gestão mais voltado para a identidade com o negócio do que para a utilização de modelos gerenciais. Takahashi, Graeff e Teixeira (2006, p. 42), concluem ainda que "no setor educacional, talvez a vocação seja mais claramente visível, por

tratar-se de área que implica alto grau de identidade com a atividade profissional, e a própria formação do empreendedor que, pela legislação, precisa ser correlata.”

Conforme anteriormente mencionando, os artigos analisados referem-se a estratégias em prol do aumento da competitividade, bem como a capacidade de empreendedorismo das mulheres e seu desempenho como gestora. Percebeu-se na análise que os autores procuraram proclamar a igualdade ou superioridade das mulheres no tocante as atividades empreendedoras e de gestão. O próximo tópico, por outro lado, compreende os artigos que versam sobre identidade de gênero, suas construções, significações e implicações na organização.

Relações de Gênero e Poder

Scott (1990) considera que o termo relações de gênero é uma reivindicação conceitual das feministas contemporâneas no sentido de demonstrar a incapacidade das teorias existentes para explicar diferenças e desigualdades visíveis nas sociedades capitalistas entre homens e mulheres. Nessa linha, segundo Scott (1990), gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. O gênero está presente e persiste na manutenção e controle da hegemonia masculina, mesmo não sendo o único campo de legitimação das formas de dar significação ao poder no mundo ocidental. Scott (1990) considera que as relações de poder e gênero são constituídas reciprocamente e que se deve incluir na análise dos fenômenos o contexto sócio-histórico e cultural dos sujeitos. De acordo com Fonseca (2007), não se trata de analisar o poder do ponto de vista de sua racionalidade interna ou de uma sociedade como um todo, e sim que as relações de poder devem ser analisadas em sua racionalidade específica, ligando as formas de resistências aos diferentes tipos de poder. Nesse caso, relacionar gênero e poder com foco nas mulheres, “uma vez que tais formas seriam capazes de evidenciar as relações de poder, de ver onde se inscrevem, de descobrir seus pontos de aplicação e os métodos que utilizam.” (FONSECA, 2007, p. 28)

Para Fonseca (2007), a oposição de forças entre poder e resistência é exemplificado na oposição do poder dos homens sobre as mulheres, dos pais sobre os filhos, das organizações sobre a maneira como as pessoas agem e trabalham. Ao analisar os artigos das revistas em administração, identifica-se esta oposição de forças, bem como a heterossexualidade compulsória e o falocentrismo, citados por Butler (1990), aqui compreendidos como regimes de poder/discurso que oprimem o gênero no contexto concreto que existem. Dessa forma, os artigos analisados partem desse referencial, com destaque para mulheres, suas formas de resistência em determinado campo do saber e sobre determinados regimes de verdade impostos em cada espaço social específico e com características singulares.

O primeiro artigo analisado nesse tópico foi o de Cramer, Paula Neto e Silva (2002). Os autores ao estudarem as relações de gênero presentes no curso de ciências agrárias de uma instituição de ensino público, apontaram que a ocupação das mulheres em carreiras antes consideradas masculinas acarretou em uma modificação do cenário profissional, de forma que hoje há uma maior participação de docentes mulheres em áreas antes consideradas exclusivamente masculinas. Segundo os autores, a presença da mulher no ensino era percebida essencialmente na educação fundamental, visto a “identificação com o processo de aprendizagem e o afeto, ou seja, há uma correlação entre o ‘ensinar’ e o ‘ofício de ser mãe’”. (CRAMER; PAULA NETO; SILVA, 2002, p. 26)

Essa modificação se deve, segundo Cramer, Paula Neto e Silva (2002), a recente conquista do mercado de trabalho pelas mulheres, de modo que tanto as mulheres quanto os homens sentem dificuldades para se adequarem a esse novo arranjo organizacional. Além disso, Cramer, Paula Neto e Silva (2002) observaram a custosa luta das mulheres para conquistarem a igualdade na esfera profissional, visto a existência de uma construção social a respeito do papel que cabe a mulher ocupar, conforme anteriormente descrito.

Cramer, Paula Neto e Silva (2002) notaram que as mulheres não estão convencidas de que um dia irão exercer as mesmas funções que os homens sem que

haja uma diferenciação por gênero, pois, conforme verificaram, existe uma aceitação parcial dos homens sobre a mulher desempenhar funções consideradas masculinas, assim como um sentimento de culpa por parte das mulheres, já que ao trabalharem, precisam renunciar ao papel de mãe, esposa e dona de casa. Diante disso, os autores concluíram que “a dupla jornada, tanto falada, é um percalço na condução da profissão das mulheres.” (CRAMER; PAULA NETO; SILVA, 2002, p. 36)

Essa percepção acerca da desigualdade entre os gêneros pode ser verificada também nos estudos de Boas, Paula Neto e Cramer (2003). Para os autores, são as características ditas essencialmente femininas que direcionam a mulher aos cargos em que habilidades sociais são imprescindíveis, porém, essas mesmas habilidades fazem com que, na maioria das vezes, a mulher seja desconsiderada para a ocupação de determinadas funções dentro das organizações, funções essas que exigem competências entendidas como masculinas, como “autoridade, força, habilidades técnicas, exposição a riscos físicos, entre outras.” (BOAS; PAULA NETO; CRAMER, 2003, p. 222)

Nesse estudo, Boas, Paula Neto e Cramer (2003) observaram que, apesar de não ser manifesta, existe uma distinção entre gêneros, sendo, nesse caso, as mulheres as beneficiadas, posto que a empresa é gerida por mulheres, embora a organização pregue a igualdade em suas falas e ações. Essa diferença entre gêneros é percebida, inclusive, pelos homens. Embora tenham relatado não existir nenhum problema em serem subordinados a uma mulher, eles deixaram evidente certo desprezo quanto às competências das mulheres que ocupam as mesmas funções que eles, o que demonstra contradição em seus discursos. Diante disso, Boas, Paula Neto e Cramer (2003) concluíram que, mesmo com a manifestação pela gerência de uma igualdade entre os gêneros, houve tanto nas falas femininas, quanto nas masculinas, repetidos posicionamentos concernentes às diferenças entre eles, o que confirmou a presença de construções socioculturais e robusteceu a construção de gênero referente à identidade, o que dificulta a conquista pela mulher de espaço dentro das organizações.

A diferença entre gêneros também foi estudada por Vasconcelos, Vasconcelos e Mascarenhas (2004). Segundo os autores, a estrutura organizacional pode ser a responsável pela percepção de comportamentos femininos como ilógicos e conflitantes com o espaço laboral, visto que a estrutura formal frequentemente expressa valores essencialmente masculinos. Diante disso, “a tolerância com comportamentos dos atores sociais tidos como irracionais e a criação de ‘espaços de diferenciação’ ou de ‘expressão identitária’ são fundamentais para o funcionamento de uma estrutura de trabalho que se mostra muitas vezes rígida e despersonalizante.” (VASCONCELOS; VASCONCELOS; MASCARENHAS, 2004, p. 119)

Cappelle e Melo (2010), por sua vez, ao estudarem a relação de gênero e poder, intentaram compreender a atividade operacional feminina na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), um espaço de interação social que até pouco tempo era predominantemente masculino. As mulheres que foram admitidas na organização ocupam, em sua maioria, cargos considerados atividades-meio da Polícia, isto é, cargos administrativos e de relações públicas. As mulheres que, por sua vez, desejam exercer atividades operacionais enfrentam uma série de obstáculos. Conforme Cappelle e Melo (2010, p. 72) apontam, “o trabalho das policiais do operacional da PMMG está marcado pelas relações de poder e gênero, seja em seu cotidiano, nos relacionamentos que estabelecem, na relação entre o seu trabalho e a sua vida pessoal, seja nas dificuldades que enfrentam no exercício de sua função.”

Diante disso, as policiais para serem consideradas como oficiais de campo capacitadas devem abster-se de todo traço e conduta tipicamente feminina e “atuar como heroínas, no sentido viril do termo” (CAPPELLE; MELO, 2010, p. 96), e confrontar criminosos e situações policiais como se fossem homens, para que não sejam apontadas como recebendo privilégios de seus superiores hierárquicos. (CAPPELLE; MELO, 2010) Cappelle e Melo (2010) destacam ainda que, apesar do ingresso da mulher na polícia, poucas mudanças ocorreram na estrutura organizacional, não sendo possível, portanto, assegurar que maiores alterações irão acontecer, análise que difere de Boas, Paula Neto e Cramer (2003).

As relações de poder também puderam ser verificadas no estudo de caso de Corrêa e Carrieri (2007), sobre as atitudes de assédio moral na carreira de 12 mulheres gerentes. Devido às relações de poder estarem presentes em toda a estrutura hierárquica, percebeu-se casos de assédio moral do tipo horizontal e ascendente, inclusive. Corrêa e Carrieri (2007) observaram também que em grande parte dos casos os assediados eram homens e que boa parte das gerentes entrevistadas ainda sofrem algum tipo de assédio, talvez por que atuam em um ambiente predominantemente masculino.

Ademais, é importante ressaltar que, segundo Corrêa e Carrieri (2007), as empresas analisadas foram omissas com relação aos casos de assédio, não descontinuando as condutas, nem responsabilizando os agressores e ainda sendo por diversas vezes tolerantes com tais abusos de poder, objetivando aumentar a eficiência organizacional ao incentivar a competitividade entre os funcionários. Todavia, "as gerentes não denunciaram os casos de assédio, preferiram o silêncio." (CORRÊA; CARRIERI, 2007, p. 31)

Com relação à discriminação de gênero, Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010), analisaram, por meio de um estudo quantitativo, a percepção da mulher acerca da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho e as consequências dessa sobre a sua satisfação e identificação com a organização em que trabalha, além das implicações desses fatores no desejo da mulher de desligar-se da organização. Ademais, o estudo averiguou se as percepções negativas de discriminação sobre a mulher foram acentuadas em vista do que o trabalho representa para as mulheres.

Segundo os resultados encontrados, a percepção da discriminação influencia na satisfação e identificação da mulher com a organização, bem como impacta na decisão de mudança de emprego. Da mesma forma, verificou-se que as implicações da percepção de discriminação sobre os atos femininos são exacerbados em decorrência do significado do trabalho – vocação, carreira e emprego – para as entrevistadas. (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010)

No tocante as representações sociais, tanto Corrêa e outros autores (2007) quanto Melo e outros autores (2004) buscaram analisar as representações de gênero socialmente construídas na mídia e os interesses envolvidos nos meios de comunicação por eles estudados, sendo que o poder está inserido dentro deste contexto. A análise de ambos os autores é feita por meio da linha editorial, diagramação, linguagem utilizada e a análise do discurso. Para os autores, as representações sociais possibilitam uma análise das interações entre os atores que influenciam a dinâmica e os resultados da organização e o caráter masculino tem a mesma significação como o homem ainda mantenedor do lar, que está no controle dos negócios, que tem poder e sucesso, embora para Corrêa et al (2007) verifica-se o complexo jogo de poder entre homens e mulheres construído e aceito socialmente. Melo e outros autores (2004) traz um diferencial ao ressaltar que as representações da mulher na mídia retratam o crescente número de funções desempenhadas que a sobrecarregam o que explica o aumento de doenças como estresse e problemas cardíacos relativos ao trabalho.

Bahia e Ferraz (2000) estudaram a polícia da Bahia, salientando que as discussões sobre gênero são produzidas e reproduzidas no seio das organizações e em empresas cujas estruturas são alçadas por preceitos masculinos. As mulheres quando se inserem, o fazem pautadas nesses valores. Os autores ainda afirmam que na polícia civil não é diferente. Entretanto, Bahia e Ferraz (2000), observaram que as delegacias de Salvador possuem mulheres em seu posto mais alto. Assim, eles investigaram o que estimula essas delegadas e como elas se conduzem nessa organização.

As delegadas alegaram que a principal diferença entre os gêneros na Polícia Civil está na forma com que conduzem suas ações. Bahia e Ferraz (2000, p. 37) concluíram que "o desejo destas mulheres é diferenciá-las do estilo de gestão masculino do estilo feminino. Elas apontam, na prática ou no desejo, para um estilo próprio, que as diferencie e que se reflita em mudanças positivas para a corporação e para a sociedade." Sendo assim, ao ingressarem no mercado de trabalho, cabe a mulher construir toda uma identidade feminina na organização, afrontando, dessa forma, qualquer alusão proeminentemente masculina. "No entanto, no seio desta diferença, podem promover uma alteração substancial, não apenas em suas próprias posturas,

mas na forma de gestão, configurando mudanças.” (BAHIA; FERRAZ, 2000, p. 38) A questão-chave é saber até onde uma estrutura completamente burocratizada e repressora pode humanizar-se. Todavia, isso não quer dizer que as delegadas não sofreram preconceitos e dificuldades ao assumirem o comando das delegacias. Porém, mesmo com todos os problemas, as mulheres conquistaram seu espaço, apesar de ainda existirem algumas barreiras. (BAHIA; FERRAZ, 2000)

Mesmo com toda a satisfação e realização proporcionada pelo trabalho, Bahia e Ferraz (2000) revelam que os problemas domésticos as fazem sentir-se cansadas e estressadas. Tal perspectiva é considerada, pois, segundo os autores, a dupla jornada é ainda o ponto central de conflito na vida da mulher, não podendo, contudo, ser o supressor do direito à igualdade.

Os artigos tratados nesse tópico tendem para o feminismo liberal e radical, o que nos indica uma prevalência de classe, visto que nenhum artigo abarcou questões relacionadas ao feminismo racial e marxista. O tópico seguinte traz a análise do único artigo encontrado que teve como proposta abordar questões relacionadas abertamente ao movimento feminista.

Teoria Feminista

De acordo com Calás e Smircich (1998), ao estudar as mulheres dentro do contexto organizacional e no âmbito da vertente feminista a maioria das pesquisas enfocam as relações de exclusão e desigualdade com uma visão bastante patriarcal. Além de destacar que somente as mulheres mais instruídas, mais competentes e que abdicam de sua vida social, adiando a maternidade e se incorporando a lógica mercadológica capitalista, são as que realmente conseguem ascender nas organizações.

Para Butler (2003), esta noção de um patriarcado universal para explicar a opressão das mulheres foi amplamente criticada pelas feministas, bem como a apropriação de culturas orientais que divergem drasticamente das formas de dominação ocidentais. O ponto de partida deve ser o presente histórico ou segundo Butler (1990), um período “pós-feminista”, no qual se deve repensar radicalmente em formular uma política representacional capaz de renovar o feminismo e não limitar apenas as mulheres como sujeitos do feminismo, mas estender essa representação a todos os sujeitos considerados excluídos pela sociedade.

O único trabalho encontrado que se encaixou nessa categoria foi o de Cerchiaro, Ayrosa e Zouain (2009). Os autores revelaram que a maior parte da produção científica em administração é realizada por homens para homens. As críticas começam a existir e dois desafios são propostos pelos autores. O primeiro concerne à validade deste conhecimento, pois todo conhecimento gerado por homens reflete apenas uma visão masculina e, portanto, é passível de revisão por outro tipo de olhar. Assim muitas mulheres se sentem compelidas e reprimem o seu mundo de experiência como um conhecimento válido pela visão masculina da prática de pesquisa. Portanto, todo conhecimento é aberto a revisões, visto que só pode ser apreendido através de categorias que formem a percepção.

O segundo desafio recai “sobre a origem deste conhecimento, no sentido da geração de novos conhecimentos produzidos com a predominância de autores estrangeiros em sua maioria do gênero masculino.” (CERCHIARO; AYROSA; ZOUAIN, 2009, p. 650)

O estudo de Hemais e Vergara (2001) sobre citações na área de estudos organizacionais revelou que 70% dos autores citados na Revista de Administração de Empresas, na Revista de Administração Pública, na Revista de Administração da Universidade de São Paulo e nos anais dos encontros anuais da ANPADs eram estrangeiros. (CERCHIARO; AYROSA; ZOUAIN, 2009, p. 650)

Para Cerchiaro, Ayrosa e Zouain (2009) as questões relativas a gênero são importantes e devem ser amplamente discutidos. O gênero feminino é concebido com uma percepção subjugada e diferenciada do gênero masculino na área de administração

em geral, e de marketing em particular. As mulheres e não *mulher no singular* (grifo nosso) são as acadêmicas que produzem conhecimento. Esse artigo conclama que a função dessas produtoras de conhecimento é a desconstrução dos textos ocidentais, focando as complexas subjetividades produzidas pelas interseções de gênero, raça, classe, etnia no contexto de relacionamentos específicos entre Primeiro e Terceiro mundos.

Cerchiaro, Ayrosa e Zouain (2009) propõem a aplicação de abordagens e metodologias feministas nas pesquisas nacionais em administração que sejam apropriadas para captar, descrever e interpretar a realidade brasileira e "oferecer teorias alternativas que melhor expressem o olhar feminino." (CERCHIARO; AYROSA; ZOUAIN, 2009, p. 651) Os autores buscam a construção de uma nova teoria feminista que ainda não existe no Brasil, investigando novos debates a cerca de temas como gênero, discriminação e nacionalismo. Nesta linha, defendem uma abordagem feminista própria e multicultural para a área de administração em geral e de marketing em particular, no qual o "eu" é visto como fragmentado e acreditam que a base dessa fragmentação é a cultura e "o 'conhecimento' é um sistema de relações de poder imposto pelo Ocidente ao 'resto' do mundo; portanto, os conhecimentos ou as subjetividades dos outros também são possíveis." (CERCHIARO; AYROSA; ZOUAIN, 2009, p. 651)

Considerações Finais

Diante do exposto pode-se verificar que os artigos categorizados na temática "Competitividade organizacional, Gestão e Empreendedorismo" ainda estão preocupados em seu desenvolvimento conceitual com questões relacionadas principalmente aos primeiros movimentos feministas. Alguns artigos buscaram conchamar a igualdade ou superioridade das mulheres relacionada a atividades empreendedoras e de gestão, sendo que um deles praticamente é uma biografia (ICHIKAWA; SANTOS, 2000), fato que os aproxima do feminismo liberal (GARDINER, 2004; CALÁS; SMIRCICH, 1998), ou seja, de uma visão a-histórica e feminino. Mas ao mesmo tempo, os artigos desta categoria também se aproximam do feminismo radical ao evidenciarem a masculinidade como uma forma de dominação e opressão das mulheres, apesar de nenhum destes artigos proporem a androgenia e nem denegrirem o masculino.

Aliás, os artigos da categoria "Relações de Gênero e Poder" também estão fortemente relacionados com o feminismo liberal e radical. Tal fato nos remete as seguintes conclusões: (1) os estudos feministas brasileiros na área de administração não podem ser considerados representantes de um único movimento feminista, pelo contrário, eles apresentam características, problemáticas e conceitos que perpassam ao mesmo tempo por diversos movimentos; (2) não se encontrou nos artigos analisados representantes do feminismo racial e marxista, o que nos indica que a concepção de feminino adotado se aproxima sobremaneira de um feminismo relacionado somente a mulheres brancas e de classe média. Enfim, questões raciais e de classe ainda não são consideradas nas análises destes trabalhos.

Nenhum dos trabalhos encontrados pode ser relacionado ao feminismo cultural/psicanalítico. Isto provavelmente ocorra pelas características do próprio campo da administração, cujas pesquisas são realizadas em espaços laborais e não no seio familiar. Em relação à categoria Teoria Feminista pode-se observar uma aproximação do trabalho de Ayrosa, Cerchiaro e Zouain (2009) com o pós-estruturalismo (BUTLER, 1990) e o pós-colonialismo. (CALÁS; SMIRCICH, 1998)

Contudo, de forma geral pode-se afirmar que os estudos feministas desenvolvidos na área de Administração ainda carecem de um maior aprofundamento conceitual. Há também uma lacuna de pesquisas que estudem o feminino não somente em mulheres, mas também em homens, rompendo assim de forma definitiva com a visão biológica de gênero, em que o sexo determinaria o gênero. Destaca-se ainda que em uma década de análise foram encontrados apenas 16 artigos sobre o feminino e mulheres, fato que pode ser explicado pela entrada recente do tema na área de Administração, confirmando a carência de pesquisas, conforme já salientado por Kilduff

e Mehra (1997), e pelo espaço restrito que o corpo editorial das revistas da área de Administração tem dado ao tema. Nesse sentido, é importante que não somente os pesquisadores, mas também as revistas se abram para essa temática.

Conforme Foucault, o sujeito está imerso em relações de poder bastante complexas (DREYFUS; RABINOW, 1995), de modo que ele constantemente é construído e reconstruído segundo as relações sociais. Estudar as relações de gênero dentro das organizações, considerando a multiplicidade dos sujeitos, permite compreender o modo que a subjetividade do indivíduo é formada, bem como emergem os processos de subjetivação que permeiam suas ações, pois "a partir do momento em que há uma relação de poder, há uma possibilidade de resistência." (FOUCAULT, 1979, p. 241) Por fim, desmistificar o sujeito binário é também resistir às tentativas de homogeneização e controle por parte das instituições, valorizando as diferenças por meio de políticas de gestão voltadas para a aceitação e valorização da multiplicidade humana. Para Souza (2009, p. 14-15), "a concepção de uma existência humana múltipla e heterogênea abre a possibilidade de que todos os homens se vejam como semelhantes em suas diversidades sejam quais forem essas diversidades, e não apenas como semelhantes em razão de suas identidades."

Referências

- BAHIA, M. C. A.; FERRAZ, M. A. V. Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na polícia civil da baiana. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 7, n. 18, p. 25-40, maio/ago. 2000.
- BARDIN, L. L. *Analyse de contenu*. Paris: Presses Universitaires de France, 1977.
- BOAS, L. H. B.; PAULA NETO, A.; CRAMER, L. Relações de gênero nas organizações: um estudo no setor de venda de veículos. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 219-229, jul./set. 2003.
- BUTLER, J. O parentesco é sempre tido como heterossexual? *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 21, p. 219-260, 2003.
- _____. *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge, 1990.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998.
- CAPELLE, M. C.; MELO, M. C. O. L. A. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99, maio/jun. 2010. (Edição Especial)
- CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e na sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, jan./mar. 2010.
- CERCHIARO, I.; AYROSA, E. A. T.; ZOUAIN, D. M. A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração. *Cadernos Ebape.Br*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 649-664, dez. 2009.
- CORRÊA, A. M. H. et al. Soldadinhos-de-chumbo e bonecas: representações sociais do masculino e feminino em jornais de empresas. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 11, n. 2, p. 191-211, abr./jun. 2007.
- CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, jan./mar. 2007.

- CORRÊA, G. F.; CAMPOS, B. M. Comportamento empreendedor e competitividade: um estudo exploratório em restaurantes self-service (RSS). In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2006.
- CRAMER, L.; PAULA NETO, A. de; SILVA, A. L. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 9, n. 24, p. 25-37, maio./ago. 2002.
- DAVEL, E.; ALCADIPANI, R. Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 72-85, 2003.
- DREYFUS, H. L.; RABINOW, P. *Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. 299 p.
- FONSECA, M. A. *Michel Foucault e a constituição do sujeito*. São Paulo: EDUC,, 2007.
- FOUCAULT, M. *História da sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.
- _____. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- GARDINER, J. K. Men, masculinities and feminist theory. In: KMMEL, M. S.; HEARN, J.; CONNELL, R. W. *Handbook of studies on men & masculinities*. Califórnia: Sage Publications, 2004.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresa*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.
- GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R.; MIGOTT, A. M. B. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 185-207, maio/ago. 2002.
- GUIMARÃES, T. B. C.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Empreendedorismo como estratégia corporativa na perspectiva institucional de análise: estudo de caso. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília, DF. *Anais...* Brasília, DF: ANPAD, 2005.
- HATCH, M. J.; CUNLIFFE, A. L. *Organization theory*. New York: Oxford University Press, 2006.
- HEIBORN, M. L. Gênero: um olhar estruturalista. In: Pedro, J. M.; Grossi, M. P. *Masculino, feminino, plural*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 1998.
- IBGE. *Primeiros dados do censo 2010*. On-line. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=es&tema=resultuniverso_censo2010>. Acesso em: 04 maio 2011.
- ICHIKAWA, E. Y.; SANTOS, L. W. O simbolismo do jogo: percepções da mulher diante da competitividade organizacional. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 99-104, jul./set. 2000.
- KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257, abr./jun. 2010.
- KILDUFF, M.; MEHRA, A. Postmodernism and organizational research. *The Academy of Management Review*, v. 22, n. 2, apr., p. 453-481, 1997.
- LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- LOURO, G. L. *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. Petrópolis: Vozes, 2008.

_____. *Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

MACHADO, H. V. Expressão emocional no exercício da atividade empreendedora por mulheres. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 13, n. 38, p. 103-118, jul./set. 2006.

MACKINNON, C. *Feminism unmodified*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1987.

MELO, M. C. O. L. et al. Representações femininas na mídia de negócios brasileira. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 11, n. 31, p. 103-118, set./dez. 2004.

PEÑALOZA, V.; DIÓGENES, C. G.; SOUSA, J. A. Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 9, n. 8, p. 151-167, nov./dez. 2008.

RAGO, M. Epistemologia feminista, gênero e história. In: Pedro, J. M.; Grossi, M. P. *Masculino, feminino, plural*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 1998.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*. Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5-22, jul./dez. 1990.

SEDGWICK, E. K. Gosh, boy George, you must be awfully secure in your masculinity! In: BERGER, M.; WALLIS, B.; WATSON, S. *Constructing masculinity*. New York: Routledge, 1995.

SOUZA, E. M. de. O mito da igualdade: análise pós-estruturalista das políticas de diversidade promovidas por bancos públicos e privado. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009. Curitiba. *Anais...* Curitiba: GPR, 2009.

TAKAHASHI, A. R. W.; GRAEFF, J. F.; TEIXEIRA, R. M. Planejamento estratégico e gestão feminina em pequenas empresas: o caso das escolas particulares em Curitiba – Paraná. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 13, n. 39, p. 29-44, set./dez. 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

TSE. *Estatística do eleitorado por sexo e faixa etária*. On-line. Disponível em: <http://www.tse.gov.br/internet/eleicoes/distr_etaria_blank.htm>. Acesso em: 25 jun. 2011.

VASCONCELOS, I. G. de; VASCONCELOS, F. C. de; MASCARENHAS, A. O. Batom, pó de arroz e microchips: o falso paradoxo entre as dimensões masculina e feminina nas organizações e a gestão de pessoas. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 11, n. 31, p. 119-134, set./dez. 2004.

VIEIRA, M. M. F.; CALDAS, M. P. Teoria crítica e pós-modernismo: principais alternativas à hegemonia funcionalista. In: CALDAS, M.; BERTERO, C. O. *Teoria das organizações*. São Paulo: Atlas, 2007.

Submissão: 23/01/2012

Aprovação: 10/12/2012