

EDITORIAL

Gênero e relações de trabalho: por uma nova agenda de pesquisa

HÉLIO ARTHUR REIS IRIGARAY¹FABRÍCIO STOCKER¹¹ FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV EBAPE) / ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, RIO DE JANEIRO – RJ, BRASIL

Ano passado, no XLVII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (Anpad), realizado presencialmente em São Paulo, mais uma vez, os debates sobre gênero ocuparam as pautas de diversas sessões, em diferentes divisões, desde administração pública até estudos organizacionais. Acadêmicos com diferentes olhares ontológicos e escolhas epistemológicas divergiram em quase tudo, exceto no fato de que essa ainda é uma questão longe de ser esgotada.

Numa sessão específica da divisão, “Gestão de pessoas e relações de trabalho”, a discussão sobre o tema se centrou nos múltiplos olhares do feminismo: Beauvoir (1978), Butler (2024), Fraser (2010), Gonzales (2020) e hooks (1994). Essa abordagem nos remete a outros trabalhos (Bell et al., 2020; Broadbridge & Hearn, 2008). Todavia, de modo geral, os estudos sobre gênero e o mundo do trabalho têm como eixo central o patriarcado (Benschop & Doorewaard, 1998; Bourabain, 2021; Calás et al., 2014).

Há pesquisas empíricas sobre atos de violência contra mulheres em ambientes militares (Alvinus & Holmberg, 2019), em corporações (Allan, 2019) e até em organizações sem fins lucrativos (Baines & Cunningham, 2011). Em comum, todos estão associados ao exercício de uma masculinidade tóxica (Soundararajan & Taylor, 2021), cuja raiz é a disputa pelo poder econômico. Em sua maioria, tais estudos usam termos como “androcentrismo”, “violência” e “assédio” (Mandalaki & Pérezts, 2023). No entanto, o termo “misoginia” está ausente, em grande parte, como descritor empírico ou como quadro conceitual (McCarthy & Taylor, 2024).

Raras são as exceções, como o trabalho de Mavin e Williams sobre misoginia feminina, definida por elas como “comportamentos e respostas negativas das mulheres a outras mulheres nas organizações e na gestão”. Elas argumentam que, à medida que as mulheres perturbam a ordem de gênero ao progredirem na hierarquia de gestão, invocam a ira tanto de homens quanto de mulheres moldados para associar a gestão às masculinidades e aos homens (Mavin & Williams, 2013, p. 189).

Há ainda o trabalho de Fotaki (2023), que defende que as mulheres são consistente e persistentemente posicionadas como o “outro” nas organizações e que, ao esboçarem qualquer reação, são retaliadas por discursos e atos misóginos.

Identificamos que esta é a principal lacuna que persevera nos estudos sobre gênero e relações de trabalho: a misoginia que assombra a teoria da gestão, ou, nas palavras das autoras, o “discurso prejudicial da misoginia” (Fotaki & Harding, 2018, p. 31), o qual se faz continuamente presente na linguagem usada tanto no mundo corporativo — locais de trabalho, textos e artigos das mídias de negócios — quanto no acadêmico — teses, dissertações e artigos publicados no campo da administração, pública ou privada.

Há ainda o trabalho de Pagan (2023), que argumenta que os acordos de confidencialidade funcionam como um silenciamento epistêmico encoberto das mulheres e que tem efeitos significativos. Em sua óptica, essa tecnologia legal é, na verdade, um instrumento cuja finalidade é perpetuar o sexismo estrutural e a misoginia. Essa ideia de Pagan foi a base da pesquisa de Kenny e Fanchini (2024) sobre mulheres denunciadoras e sobre como seus testemunhos são negados ou apagados pela tecnologia legal.

Os estudos sobre gênero não podem se limitar aos múltiplos olhares de feminismo (Palmer, 2020), assédio (Seymore, 2009), violência (Bell & Sinclair, 2014; Fotaki et al., 2017) e humilhação (Varman et al., 2023). Assim, propomos uma nova linha de pesquisas acerca de gênero na administração, construída com base no conceito de misoginia, que está presente diariamente nas relações sociais e de trabalho.

A misoginia se manifesta nas organizações (Costas & Grey, 2019) não apenas por meio de violência física e psicológica (Irigaray et al., 2023), mas também social, como normas profissionais e exclusão proposital de experiências e conceitos que provocam desconforto, em especial dentro de grupos com posições de poder (Dar et al., 2021).

Nossa proposta de um novo olhar a respeito de gênero e relações de trabalho foi instigada pelo questionamento de Fotaki e Harding (2018) sobre se nosso campo de saber é, *per se*, misógeno.

Desse modo, concordamos com McCarthy e Taylor (2024) que há um apagamento frequente de experiências, teorias e conhecimentos feministas (Bell et al., 2020), negros ou decoloniais (Dar et al., 2021) e *queer* (Rumens et al., 2019), o que sugere que nossa comunidade acadêmica busca excluir, propositalmente, aspectos desconfortáveis da organização ou outros olhares que desafiam o *mainstream*.

A teorização da corrente masculina (Cunliffe, 2022, p. 2) continua a dominar os espaços que afirmam publicar os melhores artigos em nosso campo e, caso se atreva a pensar e escrever de maneira diferente do paradigma restritivo que as revistas mais prestigiadas exigem, é policiada por “práticas disciplinares e microagressões de guardiões influentes” (Prothero, 2023).

É com grande satisfação que apresentamos esta edição, na qual são discutidos temas relevantes como sustentabilidade corporativa, justiça organizacional, movimentos sociais, valores no trabalho e, claro, gênero.

O primeiro artigo, “**Estratégias de negócio e sustentabilidade corporativa: um vínculo ético**”, escrito por Claudio Pitassi, aborda como a ética nos negócios pode ajudar a reformular as estratégias de sustentabilidade corporativa.

No segundo, “**Mulheres em situação de refúgio: as mais vulneráveis dentre as vulneráveis, segundo a teoria da reprodução social**”, Janaina de Mendonça Fernandes e Fernanda Mitsue Soares Onuma se debruçam sobre o fenômeno da feminização das migrações forçadas.

Na sequência, em “**Valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente: conexões, reflexões e agenda de pesquisa**”, Thaís Pinto da Rocha Torres, Kely César Martins de Paiva e Milka Alves Correia Barbosa fazem reflexões sobre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente.

“**Movimentos sociais: ativismo gera emancipação?**” é o título do trabalho de Helga Midori Iwamoto, Airton Cardoso Cançado, Armino dos Santos de Sousa Teodósio e Flávio Ayres Marinho, no qual as ideias de Boaventura de Sousa Santos são resgatadas para identificar os movimentos sociais com potencial emancipatório.

No quinto artigo, “**Dinâmica das lógicas institucionais de sustentabilidade nas organizações: uma revisão sistemática de literatura**”, Fernanda Cervi e Tania Pereira Christopoulos aplicam as lógicas institucionais na elaboração de quadros para que os atores consigam criar uma linguagem comum para equacionar lógicas contraditórias e um valor compartilhado para as partes interessadas, além da própria organização.

“**Valores do trabalho no contexto da economia criativa: um estudo com artesãs-empendedoras da cosmética natural**” é o sexto artigo, escrito por Francisco Edson Rodrigues da Silva, Augusto César de Aquino Cabral, Sandra Maria dos Santos e Conceição de Maria Pinheiro Barros. A pesquisa sugere que valores de realização profissional e relações sociais são os mais presentes, em especial ter um trabalho criativo e colaborar para o desenvolvimento da sociedade.

“**O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio**” é o título do sétimo artigo, escrito por Cássia da Silva Castro Arantes, Ana Heloísa da Costa Lemos, Gabriel da Silva Medina e José Elenilson Cruz. Nele, busca-se identificar de que forma vem ocorrendo o processo de inserção profissional de egressos de ciências agrárias e tecnologia em agronegócio.

Gênero também é o tema do oitavo e do nono artigos. Em “**Mulheres na alta liderança do Banco Central do Brasil**”, Mariane Santiago de Souza e André Luis Silva identificam os desafios profissionais enfrentados por mulheres que ascenderam a posições de alta liderança no BC.

Na sequência, em “**Mulheres na política brasileira: inserção e capital político das deputadas federais**”, Marcella Barbosa Miranda Teixeira e Carolina Maria Mota-Santos focam nos fatores que influenciam e dificultam a inserção das mulheres na política brasileira.

Por fim, Átila de Assis Ribeiro, Jefferson Rodrigues Pereira e Nairana Radtke Caneppele apresentam uma pesquisa, chamada “**Estresse ocupacional no setor bancário: implicações na saúde do trabalhador e na funcionalidade da organização**”, cuja finalidade é identificar as principais implicações do estresse ocupacional na saúde do trabalhador e na funcionalidade de uma organização bancária.

Nesta edição, incluímos ainda dois estudos de casos e ensino. No primeiro, **“O caso Ju Bochner: nascida, criada e globalizada no Instagram”**, produzido por Clarice Kogut, Luíza Neves Marques da Fonseca e Angela da Rocha, são apresentados os dilemas enfrentados por uma pequena marca de joias, a Ju Bochner, para crescer internacionalmente. O segundo, **“BRK: transformação digital para encantar consumidores”**, escrito por Lucas Sciencia do Prado e Carlos Eduardo Lourenço, explora os dilemas de uma das maiores empresas privadas de saneamento no Brasil, a BRK, trazendo uma discussão sobre como é possível colocar e manter o consumidor no centro das atenções num segmento de utilidades, no qual essa prática é atípica.

Boa leitura!

REFERÊNCIAS

- Allan, A. (2019, September 16). How businesses can take the lead in combatting gender-based violence. *Stanford Social Innovation Review*. https://ssir.org/articles/entry/how_businesses_can_take_the_lead_in_combatting_gender_based_violence
- Alvinus, A, & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work & Organization*, 26(9), 1255-1270. <https://doi.org/10.1111/gwao.12349>
- Baines, D., & Cunningham, I. (2011). White knuckle care work: violence, gender and new public management in the voluntary sector. *Work, Employment and Society*, 25(4), 760-776 <https://doi.org/10.1177/0950017011419710>.
- Beauvoir, S. (1978). *O segundo sexo*. Nova Fronteira.
- Bell, E., & Sinclair, A. (2014). Reclaiming eroticism in the academy. *Organization*, 21(2), 268-280. <https://doi.org/10.1177/1350508413493084>
- Bell, E., Taylor, S., Tienari, J., & Meriläinen, S. (2020). Dangerous knowledge: the political, personal, and epistemological promise of feminist research in management and organization studies. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 177-192. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12221>
- Benschop, Y., & Doorewaard, H. (1998). Covered by inequality: the gender subtext of organizations. *Organization Studies*, 19(5), 787-790. <https://doi.org/10.1177/017084069801900504>
- Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower: the experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 248-267. <https://doi.org/10.1111/gwao.12549>
- Broadbridge, A., & Hearn, J. (2008). Gender and management: new directions in research and continuing patterns. *British Journal of Management*, 19(S1), S38-S49. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>
- Butler, J. (2024). *Who is afraid of gender?* Farrar, Straus, and Giroux.
- Calás, M. B., Smircich, L., & Holvino, E. (2014). Theorizing gender-and-organization: changing times, changing theories. In S. Kumra, R. Simpson, & R. Burke (Eds.), *Handbook of gender in organizations*. Oxford University Press.
- Costas, J., & Grey, C. (2019). Violence and organization studies. *Organization Studies*, 40(10), 1573-1586. <https://doi.org/10.1177/0170840618782282>
- Cunliffe, A. (2022). Must I grow a pair of balls to theorize about theory in organization and management studies? *Organization Theory*, 3(3), 1-28. <https://doi.org/10.1177/26317877221109277>
- Dar, S., Liu, H., Martinez, D. A., & Brewis, D. (2021). The business school is racist: act up! *Organization*, 28(4), 695-706. <https://doi.org/10.1177/1350508420928521>
- Fotaki, M. (2023). Why do we desire and fear care: toward developing a holistic political approach. *Organization Theory*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.1177/26317877231159683>
- Fotaki, M., & Harding, N. (2018). *Gender and the organization: women at work in the 21st century*. Routledge.
- Fotaki, M., Kenny, K., & Vachhani, S. J. (2017). Thinking critically about affect in organization studies: why it matters. *Organization*, 24(1), 3-17. <https://doi.org/10.1177/1350508416668192>
- Fraser, N. (2010). *Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world*. Columbia University Press.
- Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*. Zahar.
- hooks, b. (1994). *Teaching to transgress: education as the practice of freedom*. First Thus.
- Irigaray, H. A., Stocker, F., & Mancebo, R. C. (2022). Gaslighting: the art of driving minority groups mad at work. *Revista de Administração de Empresas*, 63(1), e2021-0277. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230105>
- Kenny, K., & Fanchini, M. (2024). Women whistleblowers: examining parrhesia, power and gender with Sophocles' Antigone. *Organization Studies*, 45(2), 275-296. <https://doi.org/10.1177/01708406231187073>
- Mavin, S., & Williams, J. (2013). Women's impact on women's careers in management: queen bees, female misogyny, negative intra-relations, and solidarity behaviours. In S. Vinnicombe, R. J. Burke, S. Blake-Beard, & L. L. Moore (Eds.), *Handbook of research on promoting women's careers*. Edward Elgar.
- McCarthy, L., & Taylor, S. (2024). Misogyny and organization studies. *Organization Studies*, 45(3), 457-473. <https://doi.org/10.1177/01708406231213964>
- Pagan, V. (2023). 21st century bridling: non-disclosure agreements in cases of organizational misconduct. *Human Relations*, 76(11), 1827-1851. <https://doi.org/10.1177/00187267221119129>
- Palmer, L. A. (2020). Diane Abbott, misogynoir, and the politics of black British feminism's anticolonial imperatives: 'in Britain too, it's as if we don't exist'. *The Sociological Review*, 68(3), 508-523. <https://doi.org/10.1177/0038026119892404>
- Prothero, A. (2023). Me, the patriarchy, and the business school. *Journal of Management Studies*, 61(3), 1152-1159. <https://doi.org/10.1111/joms.12985>
- Rumens, N., Souza, E. M., & Brewis, J. (2019). Queering queer theory in management and organization studies: notes towards queering heterosexuality. *Organization Studies*, 40(4), 593-612. <https://doi.org/10.1177/0170840617748904>
- Seymour, K. (2009). Women, gendered work, and gendered violence: 'so much more than a job'. *Gender, Work & Organization*, 16(2), 238-265. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00437.x>
- Soundararajan, V., Sharma, G., & Bapuji, H. (2023). Caste, social capital and precarity of labour market intermediaries: the case of Dalit labour contractors in India. *Organization Studies*. <https://doi.org/10.1177/01708406231175319>
- Varman, R., Al-Amoudi, I., & Skålén, P. (2023). Workplace humiliation and the organization of domestic work. *Organization Studies*, 44(11), 1853-1877. <https://doi.org/10.1177/01708406231157034>

Hélio Arthur Reis Irigaray

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9580-7859>

Doutor e Mestre em Administração de Empresas pela FGV EAESP e PUC-Rio, respectivamente; Bacharel em Economia pela University of Northern Iowa, EUA; Professor Adjunto da FGV EBAPE e do programa CIM (Corporate International Masters), da Georgetown University, Washington, EUA; Líder do tema Diversidade e Relações de Trabalho, na linha de Gestão de Trabalho (ANPAD). E-mail: helio.irigaray@fgv.br

Fabrício Stocker

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6340-9127>

Doutor em Administração pela FEA/USP; Ph.D. em Management pela Erasmus University of Rotterdam; Pesquisador visitante na University of Amsterdam; Mestre em Administração pela UFPR; MBA pela FGV e pela London Business School; Economista e Administrador; Professor da FGV na graduação on-line, MBA e Pós-Graduação; Atua como Editor Adjunto no Cadernos EBAPE.BR. E-mail: fabricao.stocker@fgv.br