



RAM. Revista de Administração
Mackenzie

ISSN: 1518-6776

revista.adm@mackenzie.com.br

Universidade Presbiteriana Mackenzie
Brasil

SILVA ANDRADE, LUÍS FERNANDO; DOS SANTOS MACEDO, ALEX; SOUZA OLIVEIRA, MARIA
DE LOURDES

A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração
RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 15, núm. 6, noviembre-diciembre, 2014, pp. 48-75
Universidade Presbiteriana Mackenzie
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195437804004>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A

A PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM GÊNERO NO BRASIL: UM PANORAMA DOS GRUPOS DE PESQUISA DE ADMINISTRAÇÃO

LUÍS FERNANDO SILVA ANDRADE

Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (Ufla).
Caixa Postal 3.037, Departamento de Administração e Economia (DAE), Bloco III,
Campus Universitário, Lavras – MG – Brasil – CEP 37200-000
E-mail: andradelfs@gmail.com

ALEX DOS SANTOS MACEDO

Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (Ufla).
Gestor de Cooperativas do Departamento de Economia Rural da Universidade Federal de Viçosa (DER-UFV).
Caixa Postal 3.037, Departamento de Administração e Economia (DAE), Bloco III
Campus Universitário, Lavras – MG – Brasil – CEP 37200-000
E-mail: alexmacedo.ufv@gmail.com

MARIA DE LOURDES SOUZA OLIVEIRA

*Doutora em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento,
Agricultura e Sociedade da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).*
Professora do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras (DAE-Ufla).
Caixa Postal 3.037, Departamento de Administração e Economia (DAE), Bloco II
Campus Universitário, Lavras – MG – Brasil – CEP 37200-000
E-mail: julinet@dae.ufla.br

RESUMO

Este artigo tem como objetivo mapear as atividades desenvolvidas pelos grupos de pesquisa sobre gênero na área de administração e procurar compreender as relações entre eles. Identidades de gênero são vistas como importantes categorias sociais para a compreensão de relações de poder e interações humanas nas organizações. Para compreender como se dão tais relações que envolvem tal tema, o aporte metodológico contempla estudos bibliométrico e sociométrico da produção em gênero de líderes de grupos de pesquisa em administração que lidam com a temática, seja em linhas de pesquisa ou em impactos e ações apresentados na descrição do grupo, apoiado por estatística descritiva para facilitar a visualização dos dados. Foram encontrados 32 grupos com tais características, em sua maioria recentes (metade deles com cinco anos de formalização), que têm, ao todo, 42 líderes, os quais produziram, como autores ou coautores, 88 artigos sobre gênero, entre janeiro de 1995 e janeiro de 2014, com concentração em periódicos A2 e B3. O estudo sociométrico revela uma rede de coautorias pouco densa, sem um ator centralizador, caracterizando reduzido número de relações de coautoria e um número reduzido de autores que apresentam publicações pautadas em gênero, o que indica que o tema não é trabalhado por esses autores ou os trabalhos desenvolvidos não são voltados para produções científicas. Também indica a importância das orientações na pós-graduação, para a difusão do tema em diferentes universidades e para a manutenção de relações de coautoria entre pesquisadores, que foram, em determinado momento, orientadores e orientandos. A relevância dos resultados encontra-se na compreensão inicial do campo, a partir dos grupos de pesquisa que constituem um elemento importante para os programas de pós-graduação e para a produção científica. Como limitações, coloca-se a análise parcial dos grupos, apenas da produção científica dos líderes, além da possibilidade de desatualização de dados presentes no Diretório dos Grupos. Apresentam-se como perspectivas de investigação futura: um estudo aprofundado da produção científica analisada por meio da sociometria, o resgate histórico da constituição dos grupos e suas relações com projetos de pesquisa e extensão, financiados por agências de fomento.

PALAVRAS-CHAVE

Gênero. Grupos de pesquisa em administração. Sociometria. Bibliometria. Produção científica.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo refere-se ao campo de gênero no Brasil e foi baseado na análise dos grupos de pesquisa que integram o Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil/Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), na área de administração, e complementado com informações disponíveis no Currículo Lattes dos líderes de pesquisa dos grupos, visando verificar a sua contribuição para a construção e consolidação dessa área de conhecimento no país. Fomos motivados a realizar este estudo diante da necessidade de uma melhor compreensão sobre a configuração desse campo de pesquisa, a partir de uma visão que leve em consideração a produção científica dos pesquisadores e as relações existentes entre eles, bem como os limites e as possibilidades de avanço dessa temática. Todas essas questões inicialmente apontadas podem impactar as configurações elencadas como prioritárias para as análises.

Trabalhos que analisaram a produção científica brasileira em gênero, diversidade e minorias e masculinidades, especificamente na área de estudos organizacionais (Costa & Ferreira, 2006; Cappelle, Brito, Melo, & Vasconcelos, 2007; Souza, Moraes, Duarte, & Higashi, 2012; Souza, Corvino, & Lopes, 2013), nos revelam um aumento no número de publicações sobre a temática, evidenciando que o campo ainda está em construção. Apontam ainda possibilidades de pesquisa e intervenção, bem como alguns limites que necessitam ser superados, como a incorporação de “alguns aspectos da lógica funcionalista do ‘fazer’ científico, tais como: a objetividade, a neutralidade e a impessoalidade” (Cappelle *et al.*, 2007, p. 524). Para os referidos autores, tal posicionamento por parte dos pesquisadores “evidencia uma lacuna teórica metodológica”, que nega as construções sociais que reproduzem e naturalizam as relações de gênero e não é “capaz de superar as concepções dominantes acerca do referido conceito que a própria disciplina Administração tem reproduzido e disseminado por meio de uma produção científica ainda incipiente” (Cappelle *et al.*, 2007, p. 524).

Outro ponto é a incoerência conceitual nos estudos sobre masculinidades e gênero, “principalmente os trabalhos sobre Consumo e Beleza, ao relacionarem e estudarem o masculino apenas em homens, contribuindo para uma aproximação

conceitual equivocada e estereotipada em que masculino está relacionado a sexo e refere-se apenas a homens” (Souza *et al.*, 2012, p. 213). “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” (Souza *et al.*, 2013, p. 618).

Além dos fatores citados, outro tópico ainda a ser superado, no entendimento de Souza *et al.* (2012, p. 214), é o de “uma maior abertura dos corpos editoriais destas revistas (leia-se das áreas de administração) para temáticas relacionadas a gênero”. Souza *et al.* (2013, p. 619) ponderam que “é importante que não somente os pesquisadores, mas também as revistas se abram para essa temática”. Acreditamos que uma das formas de superar tais limites pode ser a constituição e o trabalho de grupos de pesquisas interinstitucionais em que se poderia refletir sobre metodologias adequadas, além de realizar trabalhos em conjunto – pesquisas, produções, seminários, eventos sobre a temática, entre outros.

Dessa forma, buscamos com este artigo mapear as atividades desenvolvidas pelos grupos de pesquisa sobre gênero na área de administração e procurar compreender as relações entre eles. Além desta seção introdutória, apresentamos, para a construção deste artigo, mais cinco seções: na seção 2, estabelecemos o referencial teórico e abordamos alguns aspectos referentes aos estudos organizacionais; na seção 3, tratamos de pesquisa acadêmica e grupos de pesquisa sobre gênero no Brasil; na seção 4, apresentamos os procedimentos metodológicos e apontamos os processos de escolha e análise dos dados; na seção 5, discutimos os resultados; e, por último, traçamos as considerações finais.

2 GÊNERO E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

A mídia e a sociedade adotam um discurso de que as mulheres cada vez mais conquistam lugar no espaço público – nas organizações, na política, na economia e em outros lugares –, na tentativa de homogeneizar a igualdade entre homens e mulheres. Porém, esse discurso naturalizado “cai por terra” quando se analisa a divisão sexual do trabalho.

Muito embora as sociedades ocidentais estejam progressivamente incrementando e operacionalizando o discurso igualitário entre homens e mulheres em áreas como cultura, educação e legislação, mudanças são escassas quando se analisa a divisão sexual do trabalho (Steil, 1997, p. 1).

Cabe ainda ressaltar que gênero, como categoria analítica, trata da construção social da masculinidade e feminilidade (Steil, 1997), em homens e mulheres (Souza *et al.*, 2012), e que as identidades sexuais, opções sexuais e identidades étnico-raciais que destoam de uma suposta normalidade levam aqueles que as detêm a ser marginalizados e considerados “o outro”. Dessa forma, conforme ressalta Tauches (2006 como citado em Carrieri, Souza, & Aguiar, 2014, p. 81), “no nível institucional, gênero e sexualidade são organizados em uma hierarquia, na qual homens, masculinidade e heterossexualidade são valorizados em relação a mulheres, feminilidade e homossexualidade”.

Os dados apresentados em seguida revelam importantes conquistas do movimento feminista e também a notoriedade das pesquisas que tratam das mulheres no mercado de trabalho. Demonstrem, no entanto, as lacunas sobre pesquisas (semelhantes a essas sobre mulheres) que tratem das condições de trabalho e empregabilidade para homossexuais e transexuais, bem como sobre um enfoque relacional do gênero nas organizações.

Partindo de um resgate histórico, sabemos que muitos avanços foram conquistados com o advento das lutas do movimento feminista no Brasil. Por exemplo, 80% das reivindicações do movimento foram inseridas na Constituição Federal de 1988 (Carneiro, 2003), o que contribuiu para o processo de democratização do país. Dentre as conquistas, têm-se a criação de órgãos destinados à elaboração de políticas para as mulheres de promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação contra as mulheres, a luta contra a violência doméstica e sexual fazendo parte de políticas específicas, resultando em Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (Deams), os abrigos institucionais para a proteção de mulheres em situação de violência, entre outras (Carneiro, 2003).

Ressaltamos que tais avanços ainda não são suficientes, nem estão presentes em todo o território nacional. Com as devidas ressalvas quanto a uma concepção binária de gênero que engloba apenas homens e mulheres hierarquizados corporalmente (Souza & Carrieri, 2010), percebemos que ainda há muito o que conquistar em nossa sociedade, uma vez que se visualiza, no mercado de trabalho, uma menor inserção em termos de ocupação das mulheres (46,2%) em relação aos homens (67,7%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2013a). Quando estão ocupadas, seus rendimentos são inferiores (73,6%) aos dos homens, bem como tal inserção “não eliminou a histórica desigualdade nas oportunidades de inserção ocupacional entre os sexos” (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [Dieese], 2013, p. 5). Entretanto, em termos de desocupação, as mulheres representavam maioria (54,3%) no segundo trimestre de 2013 (IBGE, 2013b). Tal situação se assevera ainda mais quando a análise é realizada por sexo, cor ou raça. Por exemplo, a taxa de desocupação

mostrou maior predominância das mulheres negras ou pardas (56,0%) em relação às mulheres brancas (43,3%) e da mesma forma em relação aos homens negros ou pardos (55,2%) quando comparados com os homens brancos (43,6%).

A pesquisa realizada pelo Dieese (2013, p. 2) sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e no Distrito Federal, revelou que “as mulheres continuam a estar em menor proporção entre os ocupados e são a maioria dos desempregados em todas as sete regiões” que integraram a pesquisa.

Na política, as mulheres ainda são minoria, figurando o Brasil em 121º lugar no *ranking* mundial de igualdade entre homens e mulheres na política. No Senado Federal, as mulheres representavam 16% dos senadores; na Câmara Federal, 8,6% dos deputados; nas prefeituras, menos de 10% dos prefeitos; e, nas câmaras municipais, 12% dos vereadores (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística & Instituto Patrícia Galvão, 2013).

Nas atividades econômicas, a presença feminina é maior nos setores da administração pública (22,6% contra 10,5% de homens) e nos serviços domésticos (14,5% contra 0,7% de homens), entretanto as mulheres são minoria na indústria (13% contra 19,3% de homens), na construção (1% contra 13,2% de homens), no comércio (17,5% contra 19,6% de homens) e em outros serviços (16,2% contra 19% de homens) (IBGE, 2012). Além do mais, dentro da mesma profissão, as mulheres ocupam cargos de menor nível hierárquico, menor remuneração, *status* e prestígio social, bem como atividades que estão mais relacionadas aos trabalhos de cuidado dentro das profissões.

Nesse sentido, visualizamos que a naturalização dos conflitos relacionados ao gênero contribuem significativamente para perpetuar desigualdades no mundo do trabalho e até mesmo a inserção das mulheres nos espaços públicos, já que a discriminação de gênero

[...] é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações sociais (Dieese, 2013, p. 1).

Percebemos que, diante dos dados e pesquisas apresentados, vários temas ainda permanecem obscuros. Ferreira (2007, p. 30), ao buscar pesquisas da década de 1990, encontrou “discriminação, inapropriação de profissões para os homossexuais, homofobia, estereótipos negativos, estigmas sociais e o medo da AIDS” como barreiras no ambiente de trabalho para homossexuais. Carrieri *et al.* (2014) denotam que as violências simbólicas sofridas por lésbicas, gays, bissexuais,

travestis, transexuais e transgêneros (LGBT) são específicas e trazem as limitações de acesso ao mercado de trabalho para lésbicas e transexuais e a impossibilidade de acesso de travestis devido ao antagonismo existente entre corpo e gênero.

Diante da realidade apresentada, observamos que tais discrepâncias podem ser compreendidas pelo conceito de divisão sexual do trabalho, discutida por Hirata (2002) e Hirata e Kergoat (2007). Assim, o trabalho é uma forma de reproduzir as diferenças sexuais e manter a dominação, a reprodução de desigualdades: existem trabalhos de homens e de mulheres, bem como uma hierarquia em que o trabalho do homem tem maior valor social agregado do que o trabalho da mulher (Hirata & Kergoat, 2007).

Nesse sentido, o gênero é uma categoria analítica importante para compreender essas desigualdades entre os sexos, tanto nos espaços públicos quanto nos privados, revelando-nos como foram socialmente construídas e como poderiam ser alteradas, ou seja, desconstruídas. Além do mais, a categoria gênero auxilia na compreensão das desigualdades não somente entre os sexos, mas também sobre as desigualdades e hierarquias dentro de cada uma das categorias de gênero. Essa categoria analítica tem sido utilizada desde a década de 1970 pelas feministas norte-americanas para evidenciar as diferenças em relação ao sexo (Scott, 1995; Soihet, 1997). Para Scott (1995, p. 3) o termo gênero “indicava uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como ‘sexo’ ou ‘diferença sexual’”. O gênero sublinhava também o aspecto relacional das definições normativas das feminilidades”. Nessa perspectiva, a compreensão de tais relações/interações humanas deveria ser feita conjuntamente, não analisando em separado nenhum dos dois sexos (Scott, 1995; Soihet, 1997).

Scott (1995, p. 21) então define gênero como “elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações sociais”. A autora complementa ponderando que “as mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único” (Scott, 1995, p. 21). Ou seja, o gênero como categoria analítica “seria uma forma de detectar os princípios legais, tradicionais, ideológicos que fundamentam as desigualdades de gênero” (Suárez, 2002, p. 14).

No contexto dos estudos organizacionais, os estudos de gênero ganharam notoriedade nos últimos 40 anos. Os estudos organizacionais “têm suas raízes históricas nos escritos de pensadores do século XIX, como Saint-Simon, que tentaram antecipar e interpretar as nascentes transformações ideológicas e estruturais geradas pelo capitalismo industrial” (Wolin, 1961 como citado em Reed, 1999, p. 61). Seus precursores enxergavam nas organizações um mecanismo capaz de

resolver conflitos permanentes entre as necessidades coletivas e as vontades individuais que obstruíam o progresso social (Reed, 1999). Para Bertero e Keinert (1994, p. 82), a análise organizacional contempla estudos das organizações, “independentemente das variáveis utilizadas e da ênfase que se coloque”. No contexto nacional, Bertero e Keinert (1994) revelam que a análise organizacional desponta juntamente com a chegada da administração nos anos 1950 e 1960, seja em termos acadêmicos ou de atividade profissional.

Da mesma forma que os estudos organizacionais são recentes, a percepção destes sobre as questões relacionadas ao gênero também é. Até então, os estudos organizacionais não levavam em consideração o fato de que as estruturas e os processos organizacionais eram permeados por relações e práticas de poder baseadas nas relações de gênero (Reed, 1999). Portanto, deixavam de lado alguns pontos que merecem destaque, como: gênero e suas implicações para o modelo pelo qual se conceitualiza, analisa e pratica a organização; o tema da etnicidade e raça e sua relevância para o nosso entendimento da desigualdade organizacional (Reed, 1999).

Conforme apresentado por Davel e Alcadipani (2003), a temática de gênero vem ganhando a agenda de pesquisa na academia brasileira, nos estudos organizacionais, mesmo que moderadamente. Por exemplo, somente em 2009, a temática de gênero e diversidade entrou como temática nos estudos organizacionais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnAnpad). Conforme estudo realizado por Cappelle *et al.* (2007, p. 524) sobre a produção científica em gênero nos estudos organizacionais no Brasil, esse campo “encontra-se em uma fase embrionária, apresentando amplas possibilidades de pesquisa e intervenção, bem como algumas limitações que precisam ser superadas”. Trata-se de limitações tanto ontológicas quanto epistemológicas, uma vez que o entendimento das relações de poder entre os gêneros feminino e masculino no espaço organizacional demanda dos pesquisadores a compreensão de que as organizações são e sempre foram formadas por relações entre homens e mulheres que, “na tentativa de preservar seus espaços, produzem trocas, constroem consensos e disputas próprios da vida organizacional” (Cappelle *et al.*, 2007, p. 525).

Os assuntos abordados sobre a temática, segundo Davel e Alcadipani (2003, p. 78), perpassam questões relacionadas com a “subutilização do potencial feminino, as dificuldades de ascensão na carreira e de auto-afirmação profissional”. Outros assuntos não evidenciados pelos acadêmicos dos estudos organizacionais são a temática masculinidade, conforme revela a metanálise de Souza *et al.* (2012), diversidade e minorias – “etnia, raça, gênero, orientação sexual, idade, ser ou não portador de necessidades especiais, os Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais – LGBT’s” (Costa & Ferreira, 2006, p. 1). Além desses temas, outros

permanecem inexplorados, como “raça e etnia [...] e o de inclusão de pessoas com diversas orientações sexuais [...]. O negro e o homossexual, de forma específica, com um olhar próprio e cuidadoso, ficaram praticamente excluídos dos estudos organizacionais dos últimos dez anos” (Costa & Ferreira, 2006, pp. 6-7). Também há carência de estudos que levem em consideração a análise conjunta do feminino com questões de classe e raça, além de estudos que versem sobre o feminino em homens (Souza *et al.*, 2013).

Em relação à temática masculinidade, Souza *et al.* (2012, p. 2014) expõem que os estudos apresentam uma forte “coligação e atribuição do conceito de masculino somente aos homens nos estudos em administração sobre o tema”. Para eles, seria necessário um avanço nessa perspectiva, incluindo estudos que tratem sobre o masculino, as mulheres, os *gays*, as lésbicas, os preconceitos sofridos pelos homens dentro das organizações, bem como uma maior abertura dos periódicos para o assunto em questão.

Quando o assunto é diversidade e minorias no contexto organizacional, Costa e Ferreira (2006, p. 11) apontam que “o que não é possível é que uma geração de pesquisadores feche os olhos diante desta lacuna na literatura administrativa”. Para esses autores, isso seria o mesmo que reforçar as desigualdades, “em que só permanecem os ‘vencedores’ (leia-se os de boa posição social, de alta escolaridade e alto padrão de vida, ou seja, os homens brancos heterossexuais)” (Costa & Ferreira, 2006, p. 11).

A compreensão destas questões – gênero, masculinidade, diversidades e minorias no ambiente organizacional – torna-se prioritária para a organização (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006), pois, ao realizar uma política inclusiva e de respeito às diversidades no contexto organizacional, que leve em consideração as diferenças dos colaboradores, como gênero, orientação sexual, raça, idade, classe social, religião, portadores ou não de necessidades especiais, entre outras, ela pode sair fortalecida e contribuir para o amadurecimento dos debates internos e seus limites.

3 PESQUISA ACADÊMICA E GRUPOS DE PESQUISA NO BRASIL

Partindo de um nível nacional, percebemos que a pesquisa acadêmica no Brasil é recente, uma vez que a pós-graduação foi institucionalizada apenas em 1965 (Machado & Alves, 2005), embora pesquisadores formados no exterior já trabalhassem nas universidades brasileiras em anos anteriores. Maués (2007, p. 65) ressalta que certas temáticas, entre elas gênero, estavam fadadas a “uma espécie de guetização”, reservada a pequeno número de pesquisadores, cuja formação na pós-graduação fora concebida fora do território nacional.

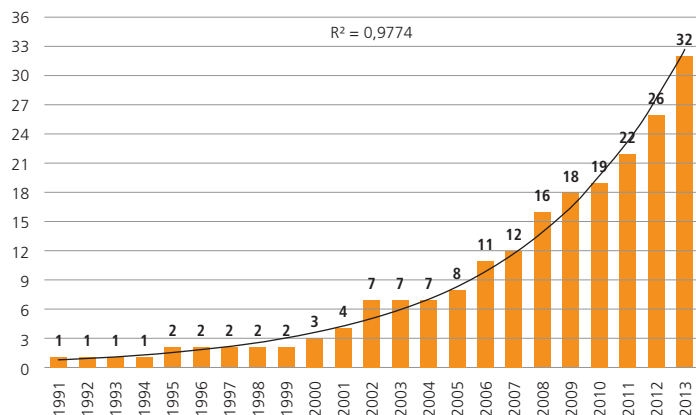
De acordo com a autora, o aumento gradativo do número de pesquisadores no Brasil adveio da combinação das competências adquiridas e dos investimentos do Estado, o que fez com que a pesquisa então se configurasse como atividade vital da academia e houvesse a emersão de grupos de pesquisa que investigavam novos ramos do saber. Mas, entre a institucionalização da pós-graduação no Brasil e o surgimento dos primeiros grupos de pesquisa em gênero, existiu um intervalo relevante: Costa, Barroso e Sarti (1985), ao fazerem uma periodização tanto internacional quanto nacional da pesquisa sobre mulheres e gênero, nos dizem que, antes dos anos 1970, essas pesquisas encontravam-se em um limbo, destoantes das óticas das disciplinas então ministradas nas universidades. O movimento de “liberação da mulher” entre 1970 e 1975 apresentava crescente adesão internacional, enquanto, no Brasil, o interesse existente pelo tema não podia ser conciliado com a vida profissional. Apesar do crescente interesse pelo tema nos anos seguintes e dos confrontos entre pesquisadores da área, outros pesquisadores, órgãos de fomento e o movimento feminista em si, somente na década de 1980 os primeiros grupos de pesquisa que versavam sobre gênero se institucionalizaram.

Conforme Ikeda, Campomar e Veludo-de-Oliveira (2005), apesar de, na década de 1970, o sistema de financiamento de pesquisa por agências externas já estar estabelecido e de o Ministério da Educação (MEC) já ter regulado os cursos de pós-graduação para todas as áreas do conhecimento, dividindo-os em mestrado e doutorado, apenas em 1981 surgiram os dois primeiros núcleos de estudo do tema: Núcleo de Estudos, Documentação e Informação sobre a Mulher (Nedim) da Universidade Federal do Ceará (UFC) e Núcleo de Estudos sobre a Mulher (NEM) da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Percebemos que esses grupos e os outros que vieram depois estavam inclusos no âmbito da sociologia.

Em nossa análise, constatamos que o primeiro grupo de pesquisa de gênero nas ciências sociais aplicadas, especificadamente na administração, surgiu em 1991: Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (Nurteg) da Faculdade Novos Horizontes (FNH). Até os anos 2000, apenas outro grupo foi criado, Grupo de Estudos em Inovação Tecnológica na Agricultura (Geita) do Instituto Agrônomo do Paraná (Iapar), em 1995. Percebe-se um crescimento exponencial do número de grupos ao longo dos últimos dez anos (ver Gráfico 1), passando de dez grupos em 2003 para 32 grupos em 2013, o que denota o aumento do interesse e a importância das pesquisas em gênero nos últimos anos. No próximo tópico, discutiremos a metodologia e a forma como os dados secundários obtidos foram processados e analisados.

GRÁFICO I

NÚMERO DE GRUPOS DE PESQUISA EM GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO



Fonte: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (n.d.).

4 METODOLOGIA

A opção por trabalhar com dados secundários do CNPq forneceu uma visão ampliada da realidade investigada. É importante elencar, no entanto, alguns limites metodológicos durante a análise das informações. Os dados “frios” representam informações datadas e pontuais referentes ao fenômeno social em análise, nesse caso, especificamente, a “configuração do campo de pesquisa de gênero nos grupos de pesquisa em administração”. Compreendemos que algumas das configurações demandam identificar uma série de questões que não se mostram visíveis em aparência numérica, como: principais privações para criação do grupo; possíveis vinculações com os programas de pós-graduação na perspectiva de compreender como e por que as possibilidades foram construídas; limitações de contextos locais das produções científicas; vinculações com atividades de extensão; interdisciplinaridade; associações com atividades de graduação; associações com a expansão universitária via Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni); e movimentos institucionais internos de pressão por metas.

Diante dessas ponderações, cabe esclarecer que esta é uma pesquisa exploratória descritiva, na qual utilizamos um estudo bibliométrico e sociométrico para proceder à investigação. A pesquisa descritiva é caracterizada como aquela que

objetiva descrever certo fenômeno (Malhotra, 2006). A bibliometria, segundo Araújo (2006), é uma técnica quantitativa de medição de produção e difusão do conhecimento científico, enquanto a sociometria, conforme apresentado por Moreno (1972), é uma técnica na qual se desenvolve uma investigação sistemática de grupos (e dos indivíduos que os compõem), considerando a constituição e evolução, bem como as relações existentes. Borges (2010, p. 347) corrobora essa definição ao afirmar que “os estudos sobre redes buscam compreender a dinâmica social que, junto com a perspectiva econômica, podem explicar o desenvolvimento de articulações organizacionais e interorganizacionais em múltiplas escalas”.

Para a análise sociométrica, procedemos ao cálculo dos seguintes indicadores estruturais:

- *Densidade*: obtida pela razão entre a quantidade de relações existentes e de relações possíveis.
- *Grau de centralidade*: número de atores aos quais um ator está ligado diretamente, dividido em grau de saída, quantidade de ligações que um ator em específico tem com os demais e grau de entrada, quantidade de ligações que os demais atores têm com um ator analisado.
- *Índice de centralização*: representa uma condição em que um ator apresenta um papel central na rede, em que os demais atores devem passar por ele para que possam se ligar a outros. Esse índice também é dividido em grau de entrada e saída.
- *Grau de intermediação*: a possibilidade que um ator tem de intermediar a comunicação entre os outros, ou seja, o quanto um ator exerce papel de mediador entre os demais.
- *Grau de proximidade*: a capacidade de um ator estar próximo dos demais, indicando um bom posicionamento na rede (Lemieux & Ouimet, 2008; Oliveira, Souza, & Castro, 2013).

Diante dos esclarecimentos, buscamos compreender as atividades desenvolvidas pelos grupos de pesquisa sobre gênero na área de administração e as relações entre eles. Para entender como ocorre a cooperação entre membros de grupos de pesquisa em gênero na área de administração no Brasil e as atividades desenvolvidas pelos grupos de pesquisa sobre a temática, selecionamos, entre os diversos grupos, aqueles específicos ao tema de interesse, consideramos os grupos que apresentavam como linha de pesquisa a temática gênero ou cujas repercussões estão relacionadas a gênero, um total de 32 grupos de pesquisa.

Os dados foram coletados em duas fontes, nos Diretórios dos Grupos de Pesquisa do CNPq e nos currículos da Plataforma Lattes dos líderes dos grupos,

em janeiro de 2014. Consideramos as seguintes variáveis em relação aos grupos: ano de formação, número de linhas de pesquisa, número de pesquisadores, número de estudantes, número de técnicos, unidade da Federação e região.

Na busca integral/individual de cada currículo dos 43 líderes dos 32 grupos na Plataforma Lattes, identificamos 88 publicações, no período de janeiro de 1995 a janeiro de 2014. Na análise das publicações, observamos as seguintes variáveis: quantidade de publicações, extrato do periódico, coautorias entre líderes dos grupos de pesquisa e coautorias entre líderes dos grupos e líderes de outras instituições de pesquisa. Para identificarmos as publicações nos currículos dos líderes de grupos de pesquisa relacionados à temática de interesse, observamos se os artigos versavam sobre assuntos relacionados a gênero – desigualdade de gênero, relações de trabalho, minorias, diversidade e masculinidades.

Para o tratamento dos dados, realizamos uma estatística descritiva e análise de redes, com base em trabalhos realizados por Francisco (2011), Walter e Bach (2013), Watanabe, Gomes e Hoffmann (2013). Utilizamos a estatística descritiva para descrever e relacionar as características gerais dos grupos de pesquisa, analisando a produção científica deles. Em relação à análise de redes, organizamos os dados referentes às coautorias entre membros dos grupos em matrizes e as analisamos com auxílio do *software* Ucinet, buscando identificar as relações entre os líderes de grupos de pesquisas e as coautorias, bem como a relação das publicações entre os líderes dos grupos de pesquisa com os líderes de outros grupos de instituições diferentes. Os resultados da rede de coautoria são descritos em sociogramas, feitos no *software* Netdraw. Por fim, as características e a produção científica dos grupos foram analisadas com base nos resultados das redes descritas. Os resultados da pesquisa são apresentados nos tópicos seguintes.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para uma melhor visualização, dividimos os resultados e as discussões em três tópicos: panorama geral dos grupos de pesquisa, produção científica dos grupos de pesquisa e relacionamento entre os grupos de pesquisa e sua relação com a produção científica.

5.1 PANORAMA GERAL DOS GRUPOS DE PESQUISA

Os grupos de gênero na área de administração, inseridos na grande área de ciências sociais aplicadas, representam 15% do total dos grupos, atrás das áreas de serviço social e direito, que representam 31% e 20% do total, respectivamente. Creditamos o número elevado de grupos de pesquisa de gênero em serviço

social (66), em primeiro lugar, por essa ser profissão formada por 95% de profissionais do sexo feminino (Lisboa, 2010).

No Quadro 1, apresentamos as características gerais dos grupos, bem como a nomenclatura utilizada para identificar cada grupo no presente trabalho e o nome do(s) líder(es) de cada grupo.

QUADRO 1

LIDERANÇAS E CARACTERÍSTICAS DOS GRUPOS DE PESQUISA EM GÊNERO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

GRUPOS DE PESQUISA	LÍDER(ES)	FORMAÇÃO	UF	REGIÃO
FNH 01	Luz, T. R.	2006	MG	SE
FNH 02	Melo, M. C. O. L.	1991	MG	SE
Iapar	Ichikawa, E. Y.; Santos, L. W.	1995	PR	S
Ifes	Ackermann, S. R.; Pandolfi, M. de A.	2012	ES	SE
IFRS	Azevedo, J. E. A.	2013	RS	S
Mackenzie	Hanashiro, D. M. M.	2002	SP	SE
PUC-Minas	Sares, M. I. F.; Murback, F. G. R.	2011	MG	SE
Uece	Freitas, A. A. F.	2002	CE	NE
UEM	Machado, H. V.	2001	PR	S
UEPB	Motta, V. L. B.; Araújo, M. F. F.	2008	PB	NE
Uesb	Gomes, A. F.	2012	BA	NE
UFABC	Vilha, A. M.	2012	SP	SE
Ufes 01	Souza, E. M.	2013	ES	SE
Ufes 02	Martins-Silva, P. O.; Petinelli-Souza, S.	2002	SP	SE
UFF	Antunes, L. R.; Cerchiaro, I.	2012	RJ	SE
Ufla 01	Oliveira, M. L. S.	2008	MG	SE
Ufla 02	Cappelle, M. C. A.; Brito, M. J.	2000	MG	SE
UFMG	Ckagnazaroff, I. B.; Paes De Paula, A. P.	2006	MG	SE

(continua)

QUADRO I (CONCLUSÃO)

LIDERANÇAS E CARACTERÍSTICAS DOS GRUPOS DE PESQUISA EM GÊNERO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

GRUPOS DE PESQUISA	LÍDER(ES)	FORMAÇÃO	UF	REGIÃO
UFPE	Cramer, L.	2009	PE	NE
UFSC	Stelzer, J.; Todescat, M.	2013	SC	S
UFU 01	Godói-de-Sousa, E.	2011	MG	SE
UFU 02	Medeiros, C. R. O.	2009	MG	SE
UFU 03	Oliveira, M. F.	2008	MG	SE
UFU 04	Enoque, A. G.; Borges, A. F.	2011	MG	SE
UFV 01	Ferreira, M. A. M.	2008	MG	SE
UFV 02	Menezes, R. S. S.	2013	MG	SE
UFV 03	Freitas, F. M.	2010	MG	SE
Unimep	Corrêa, D. A.	2007	SP	SE
Univali	Souza, A. E.; Piva, E. A.	2006	SC	S
UPE	Pedrosa, I. V.; Teixeira Filho, J. G. A.	2005	PE	NE
USP 01	Hernandez, J. M. C.	2013	SP	SE
USP 02	Casa Nova, S. P. C.	2013	SP	SE

Fonte: Elaborado pelos autores.

A maioria dos grupos identificados está localizada na Região Sudeste do país, 22 grupos (68,75% do total), tendo no Estado de Minas Gerais sua maior concentração, 13 grupos. Percebemos um equilíbrio entre as regiões Nordeste e Sul, em que as duas regiões apresentam cinco grupos, 15,63% do total. Nesta análise, evidenciamos a ausência de grupos nas regiões Centro-Oeste e Norte do país.

Ao analisarmos os grupos pelas instituições de ensino superior, percebemos que o máximo é de quatro grupos por instituição. Sobre o ano de constituição dos grupos, observamos que apenas dois grupos foram constituídos antes dos anos 2000, revelando-nos a possibilidade de consolidação do campo e a importância das políticas públicas no aumento do número de grupos em anos

mais recentes. Os dois primeiros grupos a serem constituídos foram FNH 02 e Iapar. Ressaltamos também que 16 grupos (50% do total) foram constituídos nos últimos cinco anos.

Ao observarmos as linhas de pesquisa dos grupos, percebemos uma média de 4,31 linhas por grupo, revelando valor máximo de 9 e o mínimo de 1, o que não significa que todas essas linhas de pesquisa estão voltadas para a temática de gênero: em média, os grupos apresentam 0,94 linha por grupo, ou palavra dentro da linha, relacionada ao gênero.

Em relação aos membros dos grupos/pesquisadores, os grupos têm em média 22,44 membros, sendo as médias para pesquisadores, alunos e técnicos 9,84, 11,88 e 0,72, respectivamente. Observamos que os grupos que possuem o maior número de pesquisadores são UPE, Ufla 02 e UFV 01, com 45, 24 e 21 pesquisadores, respectivamente. A quantidade mínima de pesquisadores foi 1 (obrigatório para a constituição do grupo), nos grupos UFU 02 e USP 02. Dos líderes dos grupos de pesquisa, 26,19% são homens e 73,81% são mulheres; assim, grande parte dos pesquisadores que estudam gênero é composta de mulheres (Costa *et al.*, 1985). Quanto ao número de estudantes, os grupos com maior efetivo são UFV 01, UPE e Ufes 02, apresentando 77, 47 e 44 discentes em seu quadro, respectivamente. Entretanto, há grupos que não contam com a presença de estudantes, como Ifes, UFPE e USP 01. Percebemos um pequeno número dos técnicos nos grupos de pesquisa: 21 deles não possuem nenhum técnico em seu quadro, e a quantidade máxima foi quatro. Ressaltamos que os grupos que apresentam maior quantidade de estudantes entre seus membros se localizam na Região Sudeste do país. No tópico seguinte, são apresentados indicadores relativos à produção científica nos grupos de pesquisa investigados.

5.2 PRODUÇÃO CIENTÍFICA DOS LÍDERES DE GRUPOS DE PESQUISA

Após a análise das produções científicas dos líderes de pesquisa, consideramos 88 publicações, entre janeiro de 1995 e janeiro de 2014; justificamos a presença de um artigo de 2014 não pela indicação de produção nesse ano (inconclusiva no momento), mas pela possibilidade de evidenciarmos novas relações de autoria e coautoria entre líderes de grupos. Para a análise, levamos em consideração a classificação dos periódicos do Sistema Qualis (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, 2014) nos extratos A, B e C, nas áreas de administração, ciências contábeis e turismo. Cabe uma ponderação em relação às publicações direcionadas aos periódicos de extrato C: mesmo que não somem pontos para a produtividade dos líderes de pesquisas, isso não significa que essas produções foram subutilizadas, mas que esses periódicos podem ter tal

avaliação na área de administração e ter outra pontuação mais elevada em outra área. Também encontramos artigos publicados em periódicos não reconhecidos/classificados para a área de administração. A Tabela 1 apresenta frequência anual de artigos de cada extrato.

TABELA 1

**NÚMERO DE ARTIGOS ENTRE JANEIRO DE 1995
E JANEIRO DE 2014 E SEUS EXTRATOS**

ANO/ EXTRATO	NC*	C	B5	B4	B3	B2	B1	A2	TOTAL	%
1995	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1,14%
2000	1	1	0	0	0	0	0	1	3	3,41%
2001	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1,14%
2002	1	3	0	0	0	0	0	3	7	7,95%
2003	0	2	0	0	0	0	0	3	5	5,68%
2004	0	1	0	0	1	1	1	3	7	7,95%
2005	2	0	0	0	0	0	0	1	3	3,41%
2006	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2,27%
2007	1	0	0	0	0	1	1	1	4	4,55%
2008	0	0	1	1	0	0	1	0	3	3,41%
2009	0	1	0	0	3	1	1	0	6	6,82%
2010	0	0	0	1	2	1	3	3	10	11,36%
2011	0	1	1	1	3	1	1	0	8	9,09%
2012	1	0	1	2	6	2	4	2	18	20,45%
2013	0	2	0	0	2	1	2	2	9	10,23%
2014**	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1,14%
Total	7	12	3	5	17	8	14	22	88	100%
%	7,95%	13,64%	3,41%	5,68%	19,32%	9,09%	15,91%	25,00%	100%	

* Artigos não classificados. ** Artigos publicados até janeiro de 2014.

Fonte: Elaborada pelos autores.

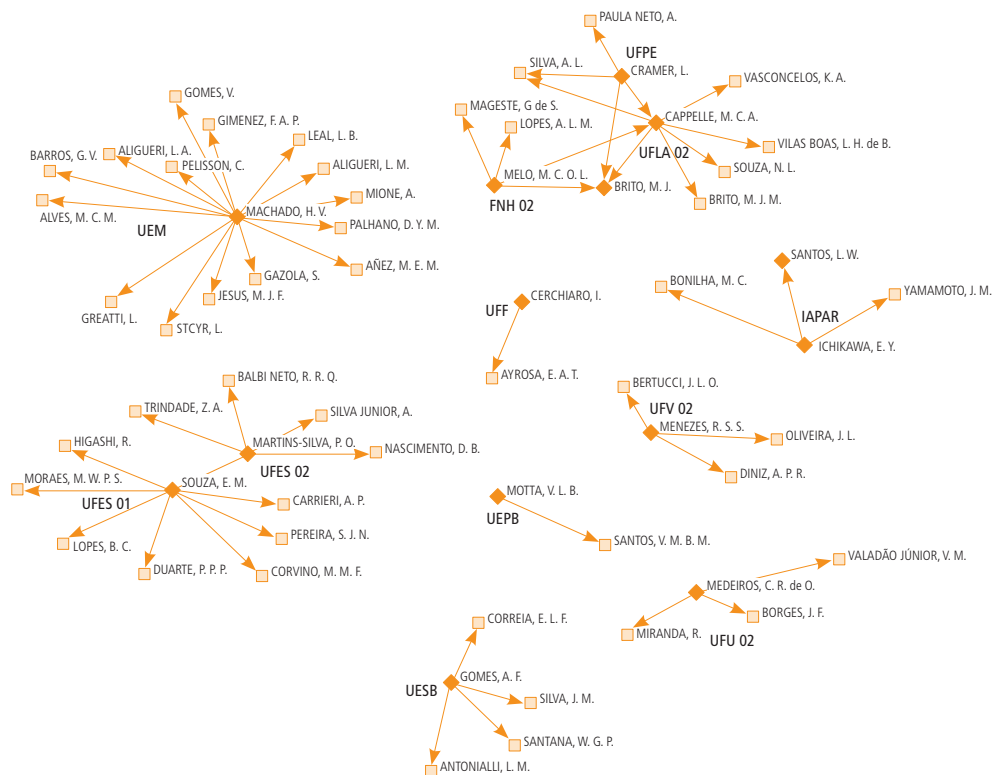
Percebemos um crescimento da produção de artigos científicos sobre gênero a partir de 2010, fato que relacionamos à expansão dos grupos de pesquisa na temática a partir de 2008. Notamos, nesta análise, que uma quantidade considerável de artigos foi publicada em periódicos bem qualificados no Sistema Qualis. Um número considerável de artigos, 22 (25%), foi publicado em periódicos A2, entre eles *Organizações & Sociedade* (cinco artigos), *Revista de Administração de Empresas* (cinco) e *Revista de Administração Contemporânea* (quatro). Dos 14 artigos em periódicos B1, destacam-se aqueles publicados na *Revista de Administração Mackenzie* (quatro) e nos *Cadernos Ebape.BR* (três). Dos periódicos B2, apenas a revista *Alcance* (Univali) tem três artigos publicados; de modo semelhante, apenas a *Revista de Gestão da USP* e os *Cadernos de Administração da Universidade Estadual de Maringá* (UEM) têm três artigos publicados para periódicos B3 e C, respectivamente. Evidenciamos que os periódicos em que foram publicados pelo menos três artigos têm representatividade de 34,09% (30 artigos de 88).

5.3 RELACIONAMENTO ENTRE OS GRUPOS DE PESQUISA E SUA RELAÇÃO COM A PRODUÇÃO CIENTÍFICA

Os dados coletados no Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil/CNPq na área de administração e no Currículo Lattes dos líderes de grupos de pesquisa são aqui apresentados em duas figuras distintas para facilitar o entendimento da produção científica relacionada aos grupos. A Figura 1 mostra as relações em que os líderes do grupo são os primeiros autores dos artigos analisados. Atores que não apresentavam relações (tanto por não terem publicado, como primeiros autores, artigos da temática estudada quanto por terem publicado artigos sem coautores) foram removidos.

Percebemos então que 13 líderes (30,23% do total) publicaram artigos na temática de gênero como autor principal; desses líderes, apenas um publicou artigo sozinho (do grupo UFU 04). O fluxo das relações indica quais foram os autores e coautores de cada artigo dos líderes de grupo. Levando em conta os atores e as relações, nota-se um número reduzido de relações de coautoria entre líderes de grupos: na maioria dos casos, os grupos estão isolados. Há apenas uma relação interinstitucional: Cramer, do grupo UFPE, publicou com Cappelle e Brito, do grupo Ufla 02, e Cappelle, por sua vez, publicou com Melo, do grupo FNH 02. As duas outras relações existentes se dão entre grupos de mesma instituição – Martins-Silva do Ufes 02 publicou com Souza, do Ufes 01, ou entre líderes de um mesmo grupo – Ichikawa e Santos, do Iapar.

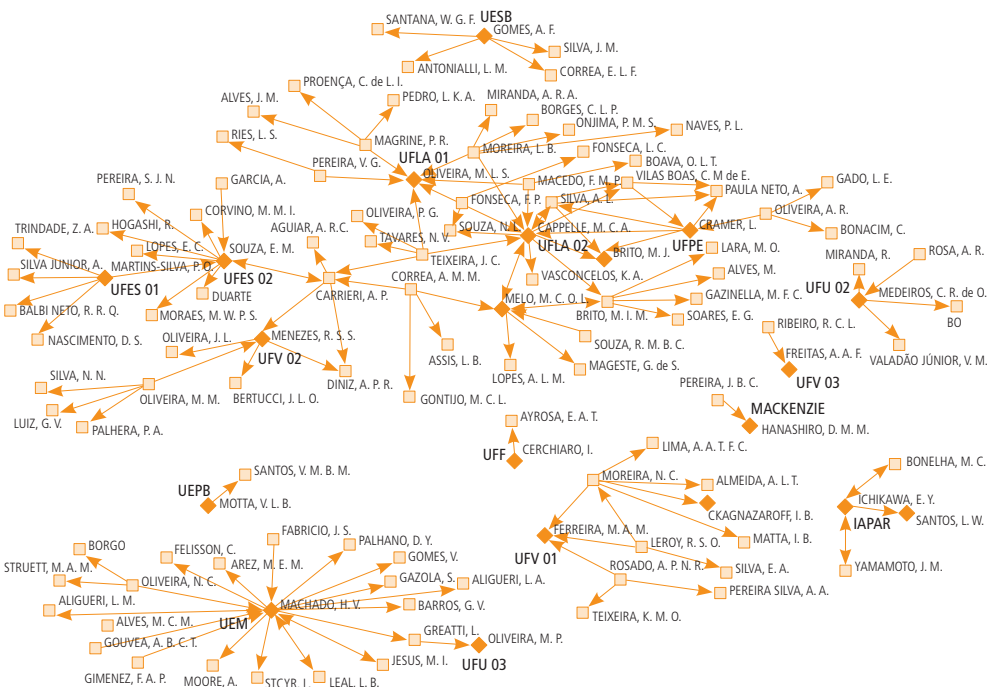
SOCIOGRAMA: LÍDERES DE GRUPO DE PESQUISA DE ADMINISTRAÇÃO COM A TEMÁTICA GÊNERO COMO AUTORES



A Figura 2 apresenta a rede de coautorias dos líderes de grupos de pesquisa de administração com a temática gênero (nós pretos). Como na análise anterior, os atores que não apresentavam relações (sem publicação ou com publicações sem coautores) foram removidos. Somente 19 líderes de grupo (44,19% de 43) publicaram artigos na temática analisada como autores (em artigos com coautores) ou coautores, um número relativamente baixo. Podemos inferir que, apesar de figurar nas linhas de pesquisa dos grupos, a temática gênero não é trabalhada pelos líderes do grupo, limitação da análise de apenas líderes, ou que os estudos desenvolvidos, principalmente em grupos mais recentes, não visaram a publicações em periódicos.

FIGURA 2

**SOCIOGRAMA: LÍDERES DE GRUPO DE PESQUISA
DE ADMINISTRAÇÃO COM A TEMÁTICA GÊNERO
COMO AUTORES E COAUTORES**



Fonte: Elaborada pelos autores.

Continuando a análise da rede, 19 líderes de grupos estão presentes na rede de coautoria (44,19% do total). Ao considerarmos tanto autoria quanto coautoria de artigos científicos, existe uma maior quantidade de relações interinstitucionais. A rede anteriormente formada por Ufla 02, FNH 02 e UFPE se desdobra em uma rede maior, que também engloba Ufla 02, Ufes 01, Ufes 02 e UFV 02. As redes dos grupos Iapar, Uesb, UFF e UFU 02 permanecem isoladas. Observamos também novas relações interinstitucionais – UEM e UFU 03 e UFV 01 e UFMG. A rede anteriormente formada por Ufla 02, FNH 02 e UFPE agora também compreende os grupos Ufla 01, Ufes 01, Ufes 02 e UFV 02.

Conforme apresentado anteriormente nos sociogramas, várias relações foram analisadas de forma descritiva. Para aprofundarmos esse estudo, procederemos ao cálculo dos indicadores estruturais. Apesar de ligações relevantes existentes, os graus de densidade da primeira rede – líderes como autores principais – e da segunda – rede de coautorias dos líderes de grupo de pesquisa em

gênero – são de 0,0034 e 0,0078, respectivamente, ou seja, apenas 0,34% e 0,78% dos laços possíveis foram efetivados em cada uma das análises, uma densidade considerada baixa. Os graus de centralização da rede são de 2,379% para a saída e de 1,252% para a entrada, o que nos mostra a inexistência de um ator centralizador. A Tabela 2 apresenta os atores da rede que têm os maiores valores para os indicadores estruturais analisados.

TABELA 2

INDICADORES ESTRUTURAIS

CENTRALIDADE*			INTERMEDIACÃO*		PROXIMIDADE*	
ENTRADA	SAÍDA					
Machado, H. V.	2,517	0,839	Cappelle, M. C. A.	0,630	Oliveira, A. R.**	2,778
Cappelle, M. C. A.	1,958	1,399	Machado, H. V.	0,453	Souza, R. M. B. C.**	2,750
Souza, E. M.	1,119	0,559	Melo, M. C. O. L.	0,286	Correa, A. M. H.**	2,548
Moreira, L. B.**	1,119	0,000	Brito, M. J. M.**	0,236	Garcia, A.**	2,462
Brito, M. J. M.**	0,979	0,420	Souza, E. M.	0,207	Teixeira, J. C.**	2,344
Martins-Silva, P. O.	0,979	0,000	Carrieri, A. P.**	0,192	Macedo, F. M. F.**	2,278
Moreira, N. C.**	0,839	0,140	Cramer, L.	0,138	Brito, M. J. M.**	2,267
Teixeira, J. C.**	0,839	0,000	Menezes, R. S. S.	0,074	Fonseca, F. P.**	2,222
Cramer, L.	0,699	0,280	Vilas Boas, L. H. B.**	0,071	Cramer, L.	2,133
Gomes, A. F.	0,699	0,000	Greatti, L.**	0,030	Silva, A. L.**	2,133
Melo, M. C. O. L.	0,699	1,399	Silva, A. L.**	0,027	Martins-Silva, P. O.	2,118

* Valores normalizados. ** Pesquisadores que não são líderes de grupo de pesquisa em gênero.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Quanto ao grau de centralidade, os líderes de grupo que se destacam são Machado, H. V., Cappelle, M. C. A. e Souza, E. M., dos grupos UEM, Ufla 02 e Ufes 01, respectivamente. Esses líderes apresentam maior número de ligações diretas. Machado, H. V., do grupo Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas da UEM, destaca-se pelo grau de entrada – quantidade de interações que os outros atores da rede têm com essa autora, o que é justificado pelo grande volume de produção da líder: 18 artigos, dos quais seis são de autoria da líder,

sem coautores, sete de autoria da líder como autora com coautores e cinco com da líder como coautora. Cappelle, M. C. A., do grupo Núcleo de Estudos em Organizações, Gestão e Sociedade (Neorgs) da Universidade Federal de Lavras (Ufla), apresenta menor grau de entrada, mas maior grau de saída. A líder tem 16 artigos publicados na temática analisada, sete deles como autora principal e nove como coautora. Souza, E. M., do Grupo de Estudos sobre Poder em Organizações (Gepo) da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), apresenta nove artigos publicados, cinco como autor principal e quatro como coautor.

Tão importante quanto o grau de centralidade é o grau de intermediação, que indica os atores mais importantes de uma rede. Percebemos que a líder que atua como maior mediadora entre os atores da rede é Cappelle, com um grau de intermediação de 0,63, seguida de Machado (0,453) e Melo, do grupo Nurteg da FNH (0,286). Evidenciamos que Melo orientou o doutorado de Cappelle, o que poderia justificar a quantidade de artigos produzidos em conjunto pelas duas líderes: oito.

Ao analisarmos o grau de proximidade, percebemos que nenhum dos líderes anteriormente citados, ao tratarmos dos outros índices estruturais, figura em posições privilegiadas na rede; apenas dois líderes de grupos figuram entre aqueles com maior grau de proximidade: Cramer, L., do grupo Gestão de Pessoas e Organizações da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), orientada no doutorado por Brito, M. J., um dos líderes do grupo Neorgs da Ufla; e Martins-Silva, P. O., do grupo Núcleo de Estudos em Tecnologias de Gestão e Subjetividades (Netes) da Ufes. Em seguida, trazemos as considerações finais sobre o trabalho desenvolvido.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contribuição deste estudo está na compreensão das relações entre grupos analisados e suas possibilidades para impulsionar a produção científica na área, pois, como observado nos últimos anos, ampliaram-se os grupos e os espaços de comunicação da produção na área.

Verificamos quão recente é a maioria dos grupos de pesquisa em administração que lidam com gênero, apesar do relevante aumento do número de grupos que tratam do tema. Cabe ressaltar que a formação, ou melhor, os fatores motivacionais quanto à constituição de grupos de pesquisa perpassam por uma série de questões, como a distribuição ou a limitação de recursos para a pesquisa; a exigência por parte das instituições de fomento para a distribuição de recursos condicionada à inserção de pesquisadores em grupos de pesquisa; a livre iniciativa de organização da equipe de pesquisadores em grupos de pesquisa, contemplando estudantes de graduação e pós-graduação; questões de afinidade com a problemática; bem como os jogos de interesse (Mocelin, 2009).

O esforço empreendido para elaboração do artigo possibilitou, entre outras questões, a identificação de alguns desafios que podem ajudar na maior compreensão sobre a produção científica em gênero no campo da administração no Brasil e que não foram objeto de estudo deste trabalho: principais privações para criação do grupo; possíveis vinculações com os programas de pós-graduação na perspectiva de compreender como e por que as possibilidades foram construídas, e limitações de contextos locais das produções científicas; vinculações com atividades de extensão; interdisciplinaridade; associações com atividades de graduação; associações com a expansão universitária via Reuni; e movimentos institucionais internos de pressão por metas.

Um fator limitante da produção científica em gênero em administração é que há um grande número de líderes de grupo que não possui produção sobre o tema, bem como aqueles que, apesar de possuírem artigos publicados, não têm relações de colaboração com outros grupos e instituições, figurando em nós isolados no emaranhado dos estudos de gênero. Percebemos também que as orientações de doutorado influenciam fortemente a atual configuração da rede de coautorias e que o grupo mais antigo, Nurteg, acabou por originar várias relações entre grupos mais recentes. Destaca-se, então, a importância dos grupos Nurteg, pelo caráter histórico e auxílio na formação de outras lideranças, e Neorgs, pelo seu papel de mediador entre os demais grupos. A relação entre esses dois grupos com os grupos UFPE, Ufla 01, Ufes 01, Ufes 02 e UFV 02 reforça nossa ideia inicial de que a interinstitucionalidade poderia favorecer a criação de redes de colaboração que fortalecem a temática como um todo. Ponderamos que a formação dos grupos de pesquisa e de alianças entre os pesquisadores seria, de certa forma, uma estratégia de concorrência no ambiente científico para “melhor participarem da distribuição de recursos, sejam estes capital financeiro ou mesmo simbólico” como forma de demarcação de espaços na comunidade científica (Mocelin, 2009, p. 37).

Os dados apontam uma maior abertura dos periódicos para a temática de gênero nos últimos anos. Isso pode ser um resultado do aumento dos números dos grupos de pesquisa e de suas produções científicas. No entanto, para futuras investigações, cabe verificar quais temáticas vêm sendo pautadas pelos grupos de pesquisas e aquelas publicadas nos periódicos. Assim, seria possível apontar se algumas temáticas continuam sendo negligenciadas pelos periódicos, como apontaram Souza *et al.* (2012), ou se o fato de esses temas não serem pautados seria um indício de negligência dos próprios grupos de pesquisas em gênero na área de administração.

Este estudo apresenta como limitações a análise parcial dos grupos de pesquisa em administração que tratam de gênero – apenas os líderes dos grupos, considerados figuras centrais, tiveram seus currículos Lattes analisados. Quanto a esses currículos, vale ressaltar que podem conter informações desatualizadas

(o que também vale para as informações dos grupos fornecidas para o Diretório do CNPq). No Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil/CNPq, apesar da abrangência (contempla cerca de 80% de todos os grupos de pesquisa do Brasil), podem também existir grupos de pesquisa em administração que trabalham com gênero não inseridos no Diretório.

Como perspectivas para estudos futuros e investigações, apresentamos a categorização da produção científica de gênero em estudos organizacionais por meio de um estudo detalhado e profundo dos artigos científicos. Além de verificar se e como os grupos de pesquisas em gênero vêm tratando os assuntos negligenciados pelos estudos organizacionais, como apontam os estudos de Davel e Alcadipani (2003), Cappelle *et al.* (2007), Costa e Ferreira (2006), Souza *et al.* (2012) e Souza *et al.* (2013). A análise do horizonte temporal das publicações em gênero também é interessante, em conjunto com a análise das linhas editoriais dos principais periódicos (aqueles mais bem classificados quanto ao extrato e os que mais publicam artigos que debatem sobre gênero), além dos anais dos congressos dos principais eventos para os estudos organizacionais, a fim de trazer um entendimento mais amplo da evolução histórica dos estudos de gênero nos estudos organizacionais. Ademais, sugerimos a investigação das opções de financiamento e o acesso dos grupos de pesquisa a tais fontes, como forma de dimensionar os incentivos para pesquisa, ensino e extensão em gênero no Brasil.

THE GENDER SCIENTIFIC PRODUCTION IN BRAZIL: AN OVERVIEW OF ADMINISTRATION RESEARCH GROUPS

ABSTRACT

This article aims to map the activities developed by gender research groups in the administration field and to understand the relationships between them. Gender identity is seen as an important social category for understanding power relations and human interactions in organizations. To understand these relations, the methodological approach includes bibliometric and sociometric studies of the production of gender research group leaders, whose work lines or research impacts and actions presented in description of the group are related to gender, supported by descriptive statistics in order to facilitate data viewing. A total of 32 groups were found, and most of them are recent (half of them having less than 5 years of formalization) that have, altogether, 42 leaders that produced, as authors or co-authors, 88 articles on gender, between January 1995 and January 2014,

with a concentration in A2 and B3 scientific journals. The sociometric study reveals a low density network of co-authorship, without a centralizing actor, featuring a small number of co-authoring relationships and a limited number of authors who have publications on gender. This information indicates that the issue is not researched by these authors or the gender works and projects are not meant for scientific production. It also indicates the importance of postgraduate mentoring, to spread the subject in different universities and to create and maintain relations of co-authorship between researchers who were at any given time, mentors and mentees. The relevance of the results is in the initial understanding of the scientific field, from the research groups, which constitute a major element to postgraduate programs and scientific production. As limitations, the partial analysis of the groups, only considering the production of group leaders, and the possibility of lagged data in the Groups Directory may undermine the analysis. An in-depth study of scientific literature analyzed by sociometrics, the historical restoration of the groups constitution, and their relationships with research and extension projects funded by agencies are shown as perspectives of future investigation.

KEYWORDS

Gender. Administration research groups. Sociometrics. Bibliometrics. Scientific production.

LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE GÉNERO EN BRASIL: UNA VISIÓN GENERAL DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE ADMINISTRACIÓN

RESUMEN

Este artículo tiene el objetivo de investigar las actividades desarrolladas por los grupos de investigación sobre género en el área de administración y así entender las relaciones entre ellos. Las identidades de género son vistas como categorías sociales importantes para la comprensión de relaciones de poder e interacciones humanas en las organizaciones. Para entender cómo surgen dichas relaciones que involucran este tema, el enfoque metodológico contempla un estudio bibliométrico y sociométrico de la producción en género de líderes de grupos de investigación en administración que se ocupan con este tema, ya sea en líneas de investigación o en impactos y acciones presentadas en la descripción del

grupo, apoyado por la estadística descriptiva para facilitar la visualización de los datos. Se encontraron 32 grupos con dichas características, la mayoría recientes (la mitad con menos de 5 años de formalización) que cuentan con 42 líderes en total, los cuales publicaron como autores o co-autores, 88 artículos sobre género, entre enero de 1995 y enero de 2014, concentrados en periódicos A2 e B3. El estudio sociométrico revela una red de co-autorías poco densa, sin un autor centralizador, caracterizando un pequeño número de relaciones de co-autoría y un número limitado de autores que presentan publicaciones sobre género, lo que indica que el tema no es trabajado por estos autores o los trabajos desarrollados no son destinados a producciones científicas. También indica la importancia de orientaciones en el postgrado, para la difusión del tema en diferentes universidades y para la mantención de relaciones de co-autoría entre investigadores, quienes fueron, en un determinado momento, mentores y aprendices. La relevancia de los resultados está en la comprensión inicial del campo, a partir de un elemento importante para los programas de postgrado y para la producción científica, los grupos de investigación. Como limitaciones: el análisis parcial de los grupos, solamente producción científica de los líderes, además de la posibilidad de que los datos presentes en el Directorio de Grupos estén obsoletos. Se presentan como perspectivas de investigación futura el estudio en profundidad de la producción científica analizada por medio de la sociometría, como también el rescate histórico de la constitución de los grupos y sus relaciones con proyectos de investigación y extensión, financiados por agencias de desarrollo.

PALABRAS CLAVE

Género. Grupos de investigación en administración. Sociometría. Bibliometría. Producción científica.

REFERÊNCIAS

- Araújo, C. A. (2006, janeiro/junho). Bibliometria: evolução história e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), 11-32.
- Bertero, C. O., & Keinert, T. M. M. (1994, maio/junho). A evolução da produção brasileira em análise organizacional a partir dos artigos publicados pela RAE no período de 1961-93. *Revista de Administração de Empresas*, 34(3), 81-90.
- Borges, Z. (2010). Gestão e cooperação em redes. *Revista de Administração de Empresas*, 50(3), 347-347.
- Cappelle, M. C. A., Brito, M. J., Melo, M. C. O. L., & Vasconcelos, K. A. (2007, setembro/dezembro). A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(3), 512-528.
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, 17(49), 117-133.

- Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (n.d.). *Diretório Geral dos Grupos de Pesquisa*. Recuperado em 10 janeiro, 2014, de <http://dgp.cnpq.br/buscaoperacional/buscagrupos.jsp>.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (2003). *Plataforma Lattes*. Recuperado em 10 janeiro, 2014, de <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/busca.do?metodo=apresentar>.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (n.d.). *Sistema WebQualis*. Recuperado em 10 janeiro, 2014, de <http://qualis.capes.gov.br/webqualis/principal.seam>.
- Costa, A. O., Barroso, C., & Sarti, C. (1985, agosto). Pesquisa sobre mulher no Brasil: do limbo ao gueto? *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, 54, 5-15.
- Costa, S. G., & Ferreira, C. S. (2006, junho). Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. *Anais do Encontro Nacional de Estudos Organizacionais*, Porto Alegre, RS, Brasil, 4.
- Davel, E., & Alcadipani, R. (2003, outubro/dezembro). Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990. *Revista de Administração de Empresas*, 43(4), 72-85.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2013). *A inserção da mulher no mercado de trabalho em março de 2013*. Recuperado em 10 janeiro, 2014, de <http://www.dieese.org.br/analisedp/2013/2013pedmulhermet.pdf>.
- Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Francisco, E. R. (2011). RAE-eletrônica: exploração do acervo à luz da bibliometria, geoanálise e redes sociais. *Revista de Administração de Empresas*, 51(3), 280-306.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007, setembro/dezembro). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Ikeda, A. A., Campomar, M. C., & Veludo-de-Oliveira, T. M. (2005). A pós-graduação em administração no Brasil: definições e esclarecimentos. *Gestão & Planejamento*, 6, 33-41.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012, março). *Pesquisa Mensal de Emprego – PME. Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas. Dia Internacional da Mulher*. Recuperado em 10 janeiro, 2014, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013a). *Indicadores IBGE – principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa*. Recuperado em 10 janeiro, 2014, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2013.pdf.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013b). *Primeiros resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Recuperado em 15 janeiro, 2014, de ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201302caderno.pdf.
- Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística, & Instituto Patrícia Galvão (2013). *Mais mulheres na política*. Recuperado em 15 janeiro, 2014, de http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2013/07/mais_mulheres_politica.pdf.

- Lemieux, V., & Ouimet, M. (2008). *Análise estrutural das redes sociais*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Lisboa, T. K. (2010, janeiro/junho). Gênero, feminismo e serviço social – encontros e desencontros ao longo da profissão. *Revista Katálysis*, 13(1), 66-75.
- Machado, A. M. N., & Alves, V. (2005). Caminhos ou (des)caminhos da pós-graduação *stricto sensu* em Educação no Brasil. *Anais da Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação*, Caxambu, MG, Brasil, 28.
- Malhotra, N. K. (2006). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman.
- Maués, M. S. (2007). *A temática gênero nas produções provenientes dos grupos de pesquisa da Universidade Federal do Pará*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Pará, Belém, PA, Brasil. Recuperado em 15 janeiro, 2014, de <http://www.repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/1638>.
- Mocelin, D. G. (2009). Concorrência e alianças entre pesquisadores: reflexões acerca da expansão de grupos de pesquisa dos anos 1990 aos 2000 no Brasil. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 6(11), 35-64.
- Moreno, J. L. (1972). *Fundamentos de la sociometría*. Buenos Aires: Paidós.
- Oliveira, N., Souza, D. L., & Castro, C. C. (2013, julho). Análise sociométrica da rede de relacionamento das bibliotecas que constituem o Consórcio das Universidades Federais do Sul-Sudeste de Minas Gerais. *Anais do Congresso Brasileiro de Biblioteconomia*, São Paulo, SP, Brasil, 25.
- Reed, M. (1999). Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Orgs.). *Handbook de estudos organizacionais* (pp. 61-98). São Paulo: Atlas.
- Scott, J. W. (1995, julho/dezembro). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Siqueira, M. V. S., & Zauli-Fellows, A. (2006, novembro/dezembro). Diversidade e identidade gay nas organizações. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 4(ed. esp.), 69-81.
- Soihet, R. (1997). História, mulheres, gênero: contribuições para um debate. In R. Soihet. *Gênero e ciências humanas. História, mulheres, gênero: contribuições para um debate* (pp. 94-114). Rio de Janeiro: Record, Rosa dos Tempos.
- Souza, E. M., & Carrieri, A. P. (2010). A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 46-70.
- Souza, E. M., Corvino, M., & Lopes, B. (2013). Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área da administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. *Organizações & Sociedade*, 20(67), 603-621.
- Souza, E. M., Moraes, M. W. P. S., Duarte, P. P. P., & Higashi, R. (2012, maio/agosto). A produção científica sobre masculinidade na administração: análise dos trabalhos publicados no decênio 2001-2010. *Gestão e Sociedade*, 6(14), 199-218.
- Steil, A. V. (1997, julho/setembro). Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração de Empresas*, 32(3), 62-69.
- Suárez, M. (2000). Gênero: uma palavra para desconstruir ideias e um conceito empírico e analítico. In K. Silva (Org.). *Gênero no mundo do trabalho* (Vol. 1, 1a ed., pp. 16-30). São Paulo: Editora Ellus.
- Walter, S. A., & Bach, T. M. (2013, janeiro/abril). Inserção de pesquisadores entrantes na área de estratégia: análise das relações de autoria e temas estudados no período de 1997-2010. *Revista Eletrônica de Administração*, 74(1), 165-191.
- Watanabe, E. A., Gomes, A. O., & Hoffmann, V. E. (2013, janeiro/março). Cooperação entre grupos de pesquisa em estratégia no Brasil. *Revista Íbero-Americana de Estratégia*, 12(1), 84-106.