



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO

CARLOS DANIEL DA SILVA BEZERRA

**GÊNERO E AS ORGANIZAÇÕES NO BRASIL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO
NOS ÚLTIMOS 6 ANOS**

ICÓ – CE
2024

GÊNERO E AS ORGANIZAÇÕES NO BRASIL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NOS ÚLTIMOS 6 ANOS

Artigo científico submetido à disciplina de TCC II, do Curso de graduação em Administração do Centro Universitário Vale do Salgado, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Marcos Jonaty Rodrigues Belo Landim

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC II) apresentado ao curso de Administração, do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção do título de Graduado em Administração, sob a orientação do professor Marcos Jonaty Rodrigues Belo Landim.

Aprovado em: __/__/____

Banca Examinadora:

Marcos Jonaty Rodrigues Belo Landim
Professor Orientador

Professor Avaliador 1

Professor Avaliador 2

GÊNERO E AS ORGANIZAÇÕES NO BRASIL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NOS ÚLTIMOS 6 ANOS

Carlos Daniel da Silva Bezerra¹

Marcos Jonaty Rodrigues Belo Landim²

RESUMO

Presentemente, o tema do gênero nas organizações vai além de uma questão investigativa, refletindo desafios e transformações profundas nas estruturas corporativas e sociais. A busca pela igualdade de gênero representa, para muitos, uma luta por reconhecimento, respeito e oportunidades justas, especialmente em um contexto onde o gênero influencia diretamente o acesso a posições de liderança e igualdade salarial. Para as mulheres, essa questão está vinculada a um processo de superação de barreiras históricas e culturais, uma transformação que sinaliza não apenas a conquista de direitos, mas também o reconhecimento de seu valor no ambiente profissional. Este estudo tem como objetivo identificar e avaliar as publicações sobre "Gênero e Organizações" no Brasil, utilizando uma abordagem bibliométrica para mapear a produção acadêmica dos últimos seis anos, com base em artigos em periódicos disponíveis na base de dados SCIELO.

Palavras-chave: Gênero. Organizações. Mulheres.

ABSTRACT

Currently, the topic of gender in organizations goes beyond an investigative issue, reflecting deep challenges and transformations in corporate and social structures. The pursuit of gender equality represents, for many, a struggle for recognition, respect, and fair opportunities, especially in a context where gender directly influences access to leadership positions and equal pay. For women, this issue is linked to a process of overcoming historical and cultural barriers, a transformation that signals not only the achievement of rights but also the recognition of their value in the professional environment. This study aims to identify and evaluate publications on "Gender and Organizations" in Brazil, using a bibliometric approach to map the academic production of the last six years, based on articles in journals available in the SCIELO database.

Keywords: Gender. Organizations. Women.

1 INTRODUÇÃO

A gestão da diversidade nas organizações é um tema que tem adquirido importância crescente no mundo corporativo, refletindo as transformações sociais, culturais e econômicas que moldam a realidade contemporânea (Fleury, 2000). No Brasil, um país historicamente marcado pela diversidade étnica e cultural, esta discussão assume contornos específicos, dados os desafios sociais e as desigualdades estruturais presentes em sua sociedade. (Saraiva; Irigaray, 2009) A heterogeneidade brasileira, ao mesmo tempo em que oferece um potencial

significativo para a inovação e a competitividade, também exige um olhar atento para a inclusão e a equidade no ambiente de trabalho, onde as diferenças individuais são valorizadas.

Embora o conceito de diversidade seja extremamente reconhecido no meio acadêmico e corporativo, sua prática no contexto organizacional brasileiro ainda enfrenta barreiras significativas. Essa abordagem homogeneizadora tende a ignorar as múltiplas identidades e as complexidades que cada indivíduo carrega, desconsiderando as contribuições que podem agregar à valorização das diferenças (Saraiva; Irigaray, 2009). No entanto, para alcançar um ambiente verdadeiramente inclusivo, é fundamental que as organizações se reconheçam e superem esses desafios, adotando práticas que fomentem uma diversidade de forma genuína e estruturada.

O desenvolvimento da gestão da diversidade no Brasil ganhou força a partir da década de 1990 (Fleury, 2000), quando muitas empresas conseguiram enxergar na diversidade uma estratégia para melhorar o desempenho organizacional e obter vantagens competitivas (Alves e Galeão-Silva, 2004). Essa percepção está alinhada com os movimentos globais, como a Agenda 2030 da ONU, que coloca a promoção da equidade de gênero como um dos pilares para o desenvolvimento sustentável. A igualdade de gênero nas organizações, por exemplo, é vista não apenas como uma questão de justiça social, mas também como um elemento estratégico para alcançar melhores resultados de negócios. Estudos recentes indicam que a diversidade de gênero em posições de liderança está associada a uma melhoria significativa no desempenho organizacional, impulsionando a inovação (Matos; Dias, 2023).

Apesar dessas evidências e dos avanços legislativos no Brasil, como a Lei nº 14.611, sancionada em 2023, que promove a igualdade salarial entre homens e mulheres, as disparidades de gênero no mercado de trabalho ainda são pronunciadas. A desigualdade salarial e a sub-representação em cargas de liderança são reflexos de barreiras históricas e culturais que perpetuam a exclusão e a discriminação.

Este estudo tem como objetivo analisar as publicações científicas sobre o tema "Gênero e Organizações" nos últimos seis anos. A escolha da análise bibliométrica se justifica pela sua capacidade de mapear a produção acadêmica, identificar tendências e padrões, além de destacar os principais autores e periódicos que contribuíram para o desenvolvimento desse campo de estudo. Ao realizar esta investigação sobre produção científica, espera-se compreender como as discussões sobre gênero nas organizações evoluíram ao longo do tempo.

2 GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade cultural no Brasil, marcada por sua heterogeneidade e desigualdades sociais, exige um olhar atento e crítico. É fundamental desconstruir a ideia de uma sociedade livre de preconceitos e com oportunidades iguais para todos, a fim de promover avanços em direção a uma democracia mais justa, (Fleury, 2000). Mas, em busca de uma aparente eficiência e formalidade, muitas organizações tentam homogeneizar seus colaboradores, desconsiderando suas diferenças individuais. Essa visão, que separa o pessoal do profissional, ignora a complexidade humana e as múltiplas identidades que cada indivíduo carrega (Saraiva; Irigaray, 2009).

A gestão da diversidade no Brasil é um campo relativamente recente, com um desenvolvimento mais acentuado a partir da década de 1990, influenciado principalmente por modelos norte-americanos (Fleury, 2000). Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), as empresas brasileiras começaram a adotar práticas de gestão da diversidade por duas razões principais: a crença na meritocracia, associada a programas internos de diversidade, e a expectativa de que a diversidade possa gerar vantagens competitivas e impulsionar o desempenho organizacional.

A Agenda 2030 da ONU coloca a promoção da equidade de gênero como um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável. Se comprometendo em criar um espaço onde a igualdade de gênero seja plena, eliminando todas as barreiras que impedem o desenvolvimento feminino. Nesse cenário, todas as mulheres e meninas teriam oportunidades iguais e seus direitos seriam plenamente respeitados (United Nations, 2015).

Pesquisas recentes, como a de Matos e Dias (apud Kebede, 2023), apontam que a diversidade de gênero em posições de liderança tem ganhado destaque no cenário organizacional global, impulsionada por avanços na participação feminina, legislações específicas e a crescente evidência de que a diversidade de gênero está associada a um melhor desempenho organizacional. Uma pesquisa realizada pela Bain & Company em parceria com o LinkedIn, em 2019, revelou que 82% das mulheres e 66% dos homens no Brasil acreditam que a igualdade de gênero deveria ser uma prioridade estratégica para as organizações. No entanto, apenas cerca de 40% dos respondentes consideram que suas empresas realmente se preocupam com essa questão (Resende; Story, 2021).

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem acompanhado essa evolução e promovido políticas que assegurem a igualdade de oportunidades e os direitos trabalhistas das mulheres. Em 2023, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) revelou que o Brasil registrou 100.984.563 trabalhadores ativos, o maior número desde 2012, com um

recorde histórico de ocupação feminina, totalizando 43.380.636 mulheres, superando os 42.675.531 de 2022.

Para criar um ambiente verdadeiramente inclusivo, as organizações precisam adotar medidas que promovam a diversidade de forma genuína. Um passo crucial é a mitigação de vieses, tanto conscientes quanto inconscientes, e a valorização das diferenças, mesmo que isso possa gerar desconforto em alguns momentos. Além disso, o investimento em programas de treinamento é fundamental para conscientizar os funcionários sobre a importância de trabalhar em equipes diversas, proporcionando um ambiente seguro e inclusivo para que possam compartilhar suas experiências. Por fim, é necessário que as empresas implementem programas de diversidade estruturados que vão além de ações superficiais, evitando que políticas mal planejadas acabem reforçando desigualdades ou exclusões ocultas, como o capacitismo ou o sexismo (Resende; Story, 2021).

2.1 DINÂMICAS DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

A biologia pode categorizar o sexo com base nos órgãos reprodutivos, porém é a cultura que define as sutilezas do que implica ser homem ou mulher. Em diversas realidades, como nos países nórdicos ou no Japão, as características atribuídas a cada gênero podem diferir de maneira significativa, demonstrando que a verdadeira compreensão de gênero transcende o aspecto biológico e se fundamenta na auto percepção e na expressão social (Jesus, 2012).

Segundo Izquierdo e Freitas (2021), as concepções de homem e mulher são construções sociais e históricas que surgem da necessidade de cuidar dos recém-nascidos, os quais são extremamente vulneráveis nos primeiros anos de vida. Essa configuração social baseia-se na subordinação dos cuidadores, muitas vezes vinculados ao feminino, em contraste com aqueles que gerenciam e produzem, considerados masculinos. Assim, o sistema sexo/gênero não promove uma relação de igualdade entre os gêneros; ao contrário, estabelece uma hierarquia em que homens e mulheres possuem valores e funções distintas, moldadas pela divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho impõe às mulheres a maior parte das tarefas relacionadas ao lar e à reprodução, somando-se à exigência de contribuir para a renda familiar, o que resulta em uma carga excessiva de trabalho para elas (Trindade; Pavan, 2022). De acordo com Biroli e Quintela (2020), a atribuição do trabalho doméstico às mulheres está intimamente associada ao controle masculino no âmbito político, de maneira estrutural e coletiva. Mesmo

com as mudanças sociais que têm permitido um maior acesso das mulheres à educação e à inserção no mercado de trabalho, as funções domésticas e de cuidado ainda são majoritariamente femininas.

A divisão desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado limita as oportunidades de trabalho e ascensão profissional das mulheres. A segmentação do mercado de trabalho, que separa homens e mulheres em setores com diferentes níveis de proteção e organização sindical, também perpetua as desigualdades salariais. Embora a diferença educacional entre os gêneros tenha diminuído, a discriminação e a segregação no ambiente de trabalho ainda promovem disparidades que não são sanadas apenas por meio de legislações que garantam a igualdade. (Rodrigues, 2023).

Dentro desse panorama, torna-se claro que a diferença salarial entre homens e mulheres é um reflexo de uma desigualdade histórica e duradoura. Essa problemática não é nova; a herança sócia histórica revela que, enquanto homens brancos mantinham privilégios e posições de liderança nas empresas, as mulheres frequentemente eram marginalizadas nesse contexto. Somente após as Guerras Mundiais, com o aumento na necessidade de força de trabalho, é que os empregadores começaram a reconhecer a importância das mulheres no mercado, embora ainda assim oferecessem salários mais baixos para posições iguais às dos homens. (Pordeus; Viana, 2020).

Mesmo após a aprovação da Lei nº 14.611, sancionada em 2023 no Brasil, que promove a igualdade salarial entre homens e mulheres ao garantir que trabalhadores que exercem a mesma função ou realizam trabalhos de igual valor recebam remuneração equivalente, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro ainda é considerável. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2024, as mulheres brasileiras enfrentam uma disparidade salarial significativa em relação aos homens, recebendo em média 19,4% menos. Vários fatores contribuem para essa disparidade, incluindo a divisão sexual do trabalho, a segregação nas ocupações e os estereótipos de gênero que persistem na sociedade.

Conforme destacado por Roque e Bertolin (2021), embora a Constituição de 1988 garanta a igualdade de gênero, a realidade do mercado de trabalho no Brasil ainda está bem distante desse princípio. As autoras destacam que a permanência de práticas segregadoras, como a predominância de mulheres em funções de menor prestígio e a dificuldade em superar o teto de vidro, alimenta uma desigualdade salarial que afeta seriamente as mulheres. O teto de vidro é uma metáfora que ilustra uma barreira invisível que impede certos grupos sociais, em sua maioria mulheres, de alcançar os níveis mais elevados em hierarquias empresariais, políticas ou sociais.

Nesse contexto, os dados do IBGE em 2024, corroboram a análise de Roque e Bertolin (2021), reforça essa visão ao mostrar que as mulheres ocupam apenas 39% das posições de liderança no Brasil. Essa cifra não só revela a sub-representação feminina em cargos estratégicos, mas também evidencia as barreiras persistentes que dificultam o progresso das mulheres no ambiente de trabalho. A escassez de mulheres em posições de liderança evidencia a necessidade urgente de rever as práticas organizacionais e as políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero. Criar um ambiente mais inclusivo e equitativo é fundamental para mudar as dinâmicas de poder e romper com o teto de vidro que obstrui o progresso feminino em várias áreas da sociedade.

Diante de um cenário cada vez mais dinâmico e competitivo, as organizações precisam se adaptar às novas realidades e exigências do mercado. Nesse sentido, a gestão da diversidade se revela essencial para a sustentabilidade das empresas, pois favorece o desenvolvimento de competências importantes para a evolução das atividades organizacionais. O Brasil, conhecido por sua rica diversidade cultural, se destaca nessa discussão, já que a inclusão e a valorização de indivíduos de diferentes origens no mercado de trabalho podem gerar resultados positivos significativos tanto para as empresas quanto para a sociedade (Bezerra, 2020).

3 METODOLOGIA

A metodologia deste trabalho é de natureza descritiva, cujo principal objetivo é descrever as características de um fenômeno, neste caso, a produção científica relacionada ao tema "Gênero e Organizações" nos últimos seis anos. Segundo Gil (2008), as pesquisas descritivas têm a função de identificar e estabelecer relações entre variáveis, utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados. A abordagem adotada foi quantitativa, focada em realizar uma análise bibliométrica, (Araújo, 2006) uma metodologia que analisa quantitativamente a produção científica, considerando aspectos como número de publicações, autores e temas abordados.

A pesquisa foi conduzida na base de dados SCIELO, foram utilizados os termos de pesquisa "Gênero" e "Organizações" para identificar os estudos relevantes publicados no período analisado. Esse procedimento resultou em um total de 47 artigos. Em seguida, foi aplicado um critério de filtragem com foco em selecionar apenas os artigos que abordavam diretamente a interseção entre gênero e organizações. Após esse processo de refinamento, foram selecionados 16 artigos para análise mais detalhada.

A análise bibliométrica foi estruturada para contemplar os seguintes aspectos: (1) a quantidade de publicações sobre o tema durante o período analisado, permitindo uma compreensão da evolução e tendência de estudos sobre gênero e organizações ao longo dos seis anos; (2) a identificação e análise dos periódicos que tiveram maior destaque em termos de número de publicações, visando destacar quais revistas científicas são as mais relevantes e ativas na disseminação de conhecimento sobre o assunto; (3) a investigação dos autores que mais contribuíram com artigos, buscando compreender quem são os principais pesquisadores que influenciam este campo de estudo; e (4) a identificação dos principais temas relacionados ao assunto, para mapear quais questões específicas dentro do escopo de gênero e organizações têm recebido maior atenção da comunidade científica.

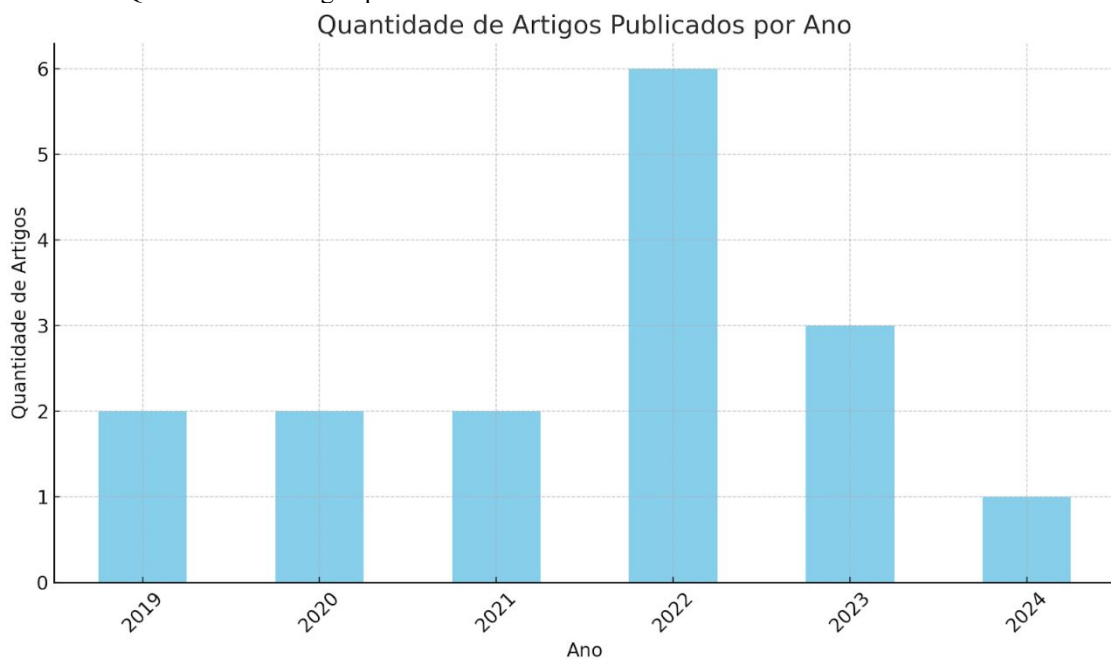
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste tópico, será abordado a situação das publicações acadêmicas relacionadas ao tema “Gênero” e “Organizações” ao longo dos últimos seis anos, com base em uma pesquisa realizada na base de dados SCIELO.

Quantidade de publicações no período analisado

O gráfico 1 apresenta a quantidade de artigos publicados por ano entre 2019 e 2024, refletindo as variações na produção científica dentro deste campo de estudo.

Gráfico 1: Quantidade de artigos publicados nos últimos 6 anos



Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se que, embora a produção acadêmica tenha sido moderada nos anos de 2019 a 2021, com 2 artigos publicados em cada ano, houve um pico significativo em 2022, quando 6 artigos foram publicados sobre o tema.

Esse aumento pode estar relacionado a uma maior conscientização e interesse por questões de gênero nas organizações, possivelmente influenciado por eventos ou debates sociais durante o período. A queda abrupta no número de publicações em 2023 (com 3 artigos) e 2024 (com 1 artigo até o momento da pesquisa) sugere uma possível saturação ou redirecionamento das pesquisas para outros temas emergentes ou uma diminuição no interesse acadêmico temporário sobre o tema.

Análise dos periódicos com maior destaque em publicações

A Tabela 1 apresenta a distribuição de publicações sobre “Gênero” e “Organizações” em periódicos classificados pelo sistema Qualis, evidenciando quais revistas possuem maior destaque na disseminação do tema.

Tabela 1: Distribuição de publicações por periódicos e classificação Qualis.

Revistas	Qualis	Quantidade de Publicações
Organizações & Sociedade	Qualis A2	5
BBR. Brazilian Business Review	Qualis A2	2
Cadernos EBAPE.BR	Qualis A2	1
Physis: Revista de Saúde Coletiva	Qualis A3	1
REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)	Qualis A3	1
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	Qualis A2	1
Revista Estudos Feministas	Qualis A1	1
Revista de Administração Pública	Qualis A2	1
Revista de Administração de Empresas	Qualis A2	1
Revista de Sociologia e Política	Qualis A1	1
Tempo Social	Qualis A1	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

Entre os periódicos analisados, a revista Organizações & Sociedade (Qualis A2) lidera em número de publicações, com 5 artigos. Isso pode indicar que esta revista possui um

enfoque maior em temas relacionados a organizações e suas interações com questões de gênero, atraindo, por tanto, mais contribuições acadêmicas nessa área.

Em seguida, o periódico BBR. Brazilian Business Review (Qualis 2) se destaca com 2 publicações, e os demais apresentam uma publicação cada, todos com classificação Qualis A2 e A3. Também se destacam publicações em periódicos de prestígio como a Revista Estudos Feministas (Qualis A1), Revista de Sociologia e Política (Qualis A1) e Tempo Social (Qualis A1), que apesar de apresentarem apenas uma publicação cada, tem impacto acadêmico elevado, devido à sua alta qualificação.

Esses dados mostram que o tema tem sido abordado em diversas áreas de estudo, variando entre administração, ciências sociais e saúde. A diversidade de periódicos e suas classificações reforça a importância interdisciplinar desse campo de pesquisa, com uma concentração maior em periódicos de ciências sociais aplicadas. Essa distribuição sugere que o tema tem recebido atenção de múltiplas disciplinas, o que contribui para uma discussão mais rica sobre a relação entre gênero e o ambiente organizacional.

A seguir, na tabela 2, ao relacionar a distribuição temporal de publicações com os gráficos anteriores, é possível observar padrões que indicam uma concentração pontual de interesse acadêmico no tema “Gênero e as organizações” ao longo dos anos. Percebe-se que a produção acadêmica atingiu seu ápice em 2022, com um número significativo de publicações, como também foi destacado no gráfico 1 com 6 publicações em 2022.

Tabela 2: Distribuição temporal de publicações dos periódicos

Revistas	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Organizações & Sociedade			1	2	2	
BBR. Brazilian Business Review		1			1	
Cadernos EBAPE.BR				1		
Physis: Revista de Saúde Coletiva	1					
REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)						1
Revista Brasileira de Gestão de Negócios				1		
Revista Estudos Feministas				1		
Revista de Administração Pública	1					
Revista de Administração de Empresas				1		

Revista de Sociologia e Política		1				
Tempo Social			1			

Fonte: elaborado pelo autor.

Em síntese, a tabela 2 destaca a importância de revistas como *Organizações & Sociedade* no avanço sobre a pesquisa sobre as dinâmicas de gênero nas organizações, enquanto outros periódicos mantêm contribuições relevantes, porém menos frequentes. A oscilação no número de publicações ao longo dos anos reflete as complexidades do campo e sua relação com o cenário acadêmico e social mais amplo.

Análise geral dos autores que mais contribuíram com artigos

Tabela 3: Autores que publicaram sobre o tema Gênero e as Organizações

Autores	Quantidade de artigos publicados
Thais Fernandes	2
Danilo Andretta	2
Heliani Berlato	2
Magdalena Cortese Coelho	1
Anneli Häyrén	1
Leôni Mongin Boasquevisque	1
Márcia Prezotti Palassi	1
Alfredo Rodrigues Leite da Silva	1
Vanessa Martinez Cepellos	1
Maria José Tonelli	1
Enrique Murillo	1
Camilla Pinto Luna	1
Rosana Oliveira Da Silva	1
Denise Franca Barros	1
Enzo Lenine	1
Naentrem Sanca	1
Maria Ignez Silveira Paulilo	1
Luisa de Moraes Beltramini	1
Vanessa Martines Cepellos	1

Jussara Jéssica Pereira	1
Alcides A. Monteiro	1
Pedro Jaime de Coelho Júnior	1
Audrey Silva Hein	1
Aline Mendonça Fraga	1
Elaine Di Diego Antunes	1
Sidinei Rocha-de-Oliveira	1
Wagner Romão	1
Carla Giani Martelli	1
Rosa Monteiro Amélia Filipa Soares Vieira	1
Fernanda Daniel	1
Alexandre Gomes da Silva	1
Fátima Regina Ney Matos	1
Pedro Afonso Cortez	1
Marcus Vinícius Rodrigues De Souza	1
Ana Paula Salvador	1
Luís Fernando Adas Oliveira	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

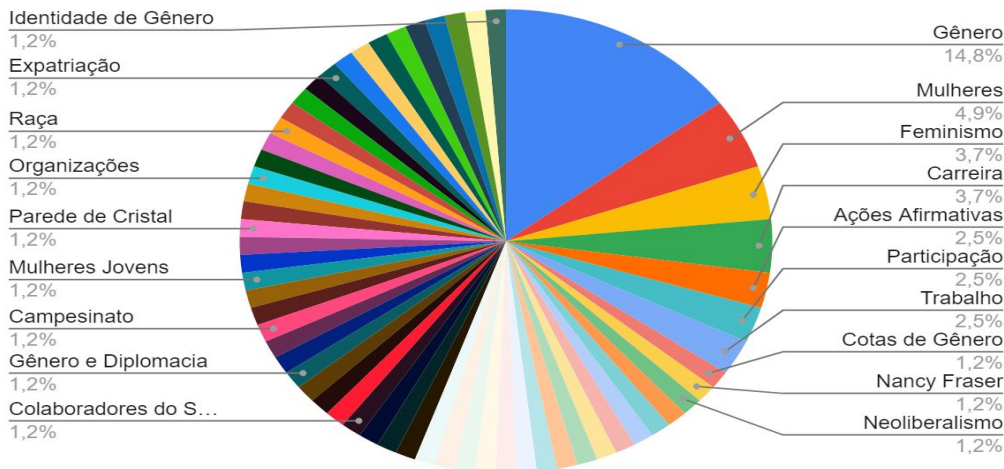
Entre os pesquisadores, três se destacam com maior volume de produção: Thais Hernandes, Danillo Andretta, e Heliani Berlato, cada um com dois artigos publicados. Esses autores se sobressaem como principais contribuintes, indicando um papel de maior envolvimento e liderança na produção acadêmica sobre o tema. O restante contribuiu com apenas um artigo, isso pode sugerir uma ampla participação no campo de estudo, com vários pesquisadores trazendo contribuições pontuais sobre a discussão sobre gênero e as organizações.

Em resumo, a análise evidencia que, a pesquisa de gênero e organizações conta com uma ampla participação de pesquisadores, refletindo a pluralidade de perspectivas que compõem este campo de estudo.

Principais temas relacionados ao assunto

Gráfico 2: Palavras chaves utilizadas nos artigos.

Palavras-chaves utilizadas



Fonte: Elaborado pelo autor.

A análise das palavras-chave nas publicações sobre gênero e organizações apresenta uma diversidade de temas, com "Gênero" se destacando com 14,8%. Outros termos relevantes incluem "Mulheres" (4,9%) e "Feminismo" (3,7%), que sugerem um interesse nas experiências e desafios enfrentados por mulheres no ambiente organizacional.

Palavras como "Carreira" (3,7%), "Ações Afirmativas" (3,7%) e "Participação" (2,5%) indicam uma preocupação com a inclusão de grupos sub-representados no mercado de trabalho e com políticas para equilibrar as oportunidades de desenvolvimento profissional. A inclusão dessas palavras-chave sugere que os estudos exploram as barreiras que dificultam a ascensão de minorias e a relevância das políticas afirmativas para promover equidade. Termos como "Trabalho" (2,5%) e "Cotas de Gênero" (1,2%) reforçam a ênfase em questões de inclusão e diversidade no ambiente profissional.

A variedade de palavras-chave indica que o campo de estudo sobre gênero e organizações abrange múltiplas dimensões, refletindo um cenário onde diferentes fatores sociais e econômicos podem influenciar as dinâmicas de poder e inclusão no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na análise dos resultados deste estudo sobre "Gênero e Organizações", é possível identificar tendências e padrões na produção acadêmica dos últimos seis anos. A pesquisa mostrou um aumento significativo no número de publicações em 2022, seguido por uma queda nos anos subsequentes. Essa variação pode estar ligada a fatores como mudanças

no foco das pesquisas acadêmicas, um possível redirecionamento do interesse para outras questões emergentes, ou mesmo uma saturação temporária do tema.

A análise dos periódicos revelou que os artigos sobre "Gênero e Organizações" foram publicados em uma variedade de revistas, com destaque para publicações de alto impacto como "Organizações & Sociedade" e "Revista Estudos Feministas", classificadas como Qualis A1 e A2. Embora algumas revistas tenham apresentado um número maior de artigos, a presença de publicações em diversos periódicos indica que o tema é abordado sob diferentes perspectivas e disciplinas, como administração, ciências sociais e até mesmo saúde. Isso sugere uma natureza interdisciplinar que reforça a relevância do debate sobre gênero em diferentes contextos organizacionais e acadêmicos.

No que se refere aos autores, a pesquisa identificou uma ampla diversidade de contribuintes, com alguns nomes se destacando por uma participação mais consistente, como Thais Fernandes, Danilo Andretta e Heliani Berlato. Embora esses autores tenham publicado mais artigos, muitos outros contribuíram de forma pontual, o que demonstra a pluralidade e a riqueza das perspectivas que compõem o campo de estudo sobre gênero e organizações. A presença de muitos pesquisadores indica que essa é uma área de interesse compartilhada por uma comunidade diversificada de estudiosos, contribuindo para um debate mais amplo e inclusivo.

A análise das palavras-chave utilizadas nos artigos também evidenciou a variedade de temas abordados, com termos como "Gênero", "Mulheres", "Feminismo", "Carreira" e "Ações Afirmativas" aparecendo com frequência. Esses termos indicam que as discussões sobre gênero nas organizações não se limitam a uma única abordagem, mas englobam múltiplas dimensões, como o desenvolvimento profissional, políticas de inclusão, desafios enfrentados por mulheres no ambiente de trabalho e questões relacionadas à igualdade de oportunidades.

Essas observações fornecem uma visão abrangente da produção científica sobre gênero e organizações, destacando a evolução do interesse pelo tema ao longo dos anos, os veículos acadêmicos que mais contribuíram para sua disseminação e os principais autores que lideram essa discussão. Embora o tema tenha apresentado flutuações em termos de volume de publicações, sua presença em diversos periódicos e a contribuição de diferentes autores sugerem que a área continua a ser relevante, com potencial para novos desdobramentos e investigações futuras.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A Crítica Da Gestão Da Diversidade Nas Organizações**. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 3, set. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 de set. 2024.

ARAÚJO, Carlos Alberto. **Bibliometria: evolução histórica e questões atuais**. Em *Questão*, vol. 12, núm. 1, enero-junio, 2006, pp. 11-32. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4656/465645954002.pdf>. Acesso em: 09 de out. 2024.

BIROLI, Flávia; QUINTELA, Débora Françolin. **Divisão Sexual Do Trabalho, Separação E Hierarquização: Contribuições Para A Análise Do Gênero Das Democracias**. *Revista de Ciências Sociais*, nº 53, Junho/Dezembro de 2020, p. 72-89. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/51417/33129>. Acesso em: 25 de set. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando A Diversidade Cultural: Experiências De Empresas Brasileiras**. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 de set. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos E Técnicas De Pesquisa Social**. 6ª edição - editora Atlas S.A, São Paulo, 2008, p. 28.

IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 26 de set. 2024.

IZQUIERDO, María Jesús; FREITAS, Marcel de Almeida. **A construção social do gênero**. *Revista SCIAS. Direitos Humanos e Educação*. Belo Horizonte/MG, v. 5, n. 1, p. 245- 274, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/sciasdireitoshumanoseducao/article/download/6221/4158>. Acesso em: 25 de set. 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações Sobre Identidade De Gênero: Conceitos E Termos**. 2ª edição – revista e ampliada. Brasília Dezembro, 2012.

MATOS, Fernanda; DIAS, Reinaldo. **Desigualdade De Gênero Nas Organizações: Desafios A Serem Superados E Oportunidades A Serem Aproveitadas**. *Revista Contemporânea*, v.3, n.7, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/952/762>. Acesso em: 24 de set. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Uma Evolução Constante Rumo à Igualdade**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho->

e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade . Acesso em: 27 de set. de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

PLANALTO. **Lei Nº 14.611 de 3 de Julho de 2023**. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 25 de set. 2024.

PORDEUS, Marcel Pereira; VIANA, Rosemary de Abreu. Feminismo, **Desigualdade de Gênero e LGBTfobia: a interseccionalidade das minorias no Brasil**. Conhecer: Debate entre o Público e o Privado, v. 11, n. 26, 2021. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revistaconhecer/article/view/4651>. Acesso em: 25 de set. 2024.

REZENDE, Julia; STORY, Joana. **O Lado Oculto Da Diversidade De Gênero**. Repositório FGV de Periódicos e Revistas, v. 20, n.3, jul./set. 2021. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/84608/80159>. Acesso em: 27 de set. 2024.

RODRIGUES, Fabiana Alves. **Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil**. Revista Estudos Feministas, Santa Catarina, v. 31, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>. Acesso em: 25 de set. 2024.

ROQUE, Camila Bertoletto; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins, **As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro ?**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.3, p.23792-23813, mar. 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26027/20643>. Acesso em: 26 de set. 2024.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?**. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 49, n. 3. set. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>. Acesso em: 23 de set. 2024.

TRINDADE, Thiago Aparecido, PAVAN, Íris Leonhardt. **Segregação urbana e a dimensão socioespacial da divisão sexual do trabalho**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. v. 37, n. 110, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/3711003/2022>. Acesso em: 25 de set. 2024.

UNITED NATIONS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 24 de set. 2024.