

Diferenciação de gênero no ambiente corporativo: Uma análise do recrutamento ao exercício do trabalho

Gender differentiation in the corporate environment: An analysis from recruitment to exercise at work

Diferenciación de género en el entorno empresarial: Un análisis desde la contratación hasta el ejercicio laboral

Recebido: 07/07/2023 | Revisado: 05/07/2023 | Aceitado: 21/07/2023 | Publicado: 26/07/2023

Nathalia Santos Vitorino

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7520-8734>

Faculdade Unyleya, Brasil

E-mail: nathaliavitorinopsi@gmail.com

Resumo

A diferenciação de gênero no contexto específico do âmbito corporativo é uma temática importante para compreender não apenas o que é levado em consideração no recrutamento, mas também as condições e experiências no exercício do cargo. Além disso, essa diferenciação tem impacto na sociedade como um todo. Sendo assim, o objetivo foi compreender o processo dessas pessoas no mercado de trabalho, a atuação no cargo e a prática social. O método de pesquisa foi realizado por meio de uma revisão integrativa, na qual se buscou explorar e sintetizar o tema com base em estudos anteriores que abordassem a questão central da pesquisa em um período específico de tempo, como nos últimos cinco anos. Com base na análise exploratória, oito artigos foram obtidos a partir dos bancos de dados de periódicos da Capes e Google acadêmico. Concluiu-se que, apesar da persistência da desigualdade de gênero no ambiente corporativo, também foram observadas mudanças significativas no campo político. Essas mudanças estão relacionadas à sociedade e às práticas organizacionais, buscando se afastar de visões que normalizam e normatizam, o que afeta diretamente o tratamento e os direitos das mulheres e das pessoas LGBTQIAP+.

Palavras-chave: Gênero; Ambiente corporativo; Diversidade; Inclusão; Política.

Abstract

Gender differentiation in the specific context of the corporate scope is an important topic to understand not only what is taken into account in recruitment, but also the conditions and experiences in the exercise of the position. Moreover, this differentiation has an impact on society as a whole. Therefore, the objective was to understand the process of these people in the labor market, the performance in the position and the social practice. The research method was carried out through an integrative review, in which we sought to explore and synthesize the theme based on previous studies that addressed the central question of the research in a specific period of time, such as in the last five years. Based on the exploratory analysis, eight articles were obtained from the journal databases of Capes and academic Google. It was concluded that, despite the persistence of gender inequality in the corporate environment, significant changes were also observed in the political field. These changes are related to society and organizational practices, seeking to move away from views that normalize and standardize, which directly affects the treatment and rights of women and LGBTQIAP+ people.

Keywords: Gender; Corporate environment; Diversity; Inclusion; Policy.

Resumen

La diferenciación de género en el contexto específico del ámbito empresarial es un tema importante para comprender no solo lo que se tiene en cuenta en la contratación, sino también las condiciones y experiencias en el ejercicio del cargo. Además, esta diferenciación tiene un impacto en la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, el objetivo fue comprender el proceso de estas personas en el mercado de trabajo, el desempeño en el puesto y la práctica social. El método de investigación se llevó a cabo a través de una revisión integradora, en la que buscamos explorar y sintetizar el tema a partir de estudios previos que abordaron la pregunta central de la investigación en un período de tiempo específico, como en los últimos cinco años. Con base en el análisis exploratorio, se obtuvieron ocho artículos de las bases de datos de revistas de Capes y Google académico. Se concluyó que, a pesar de la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito empresarial, también se observaron cambios significativos en el ámbito político. Estos cambios están relacionados con la sociedad y las prácticas organizacionales, buscando alejarse de visiones

normalizadoras y estandarizadoras, lo que afecta directamente el trato y derechos de las mujeres y personas LGBTQIAP+.

Palabras clave: Género; Ambiente corporativo; Diversidad; Inclusión; Política.

1. Introdução

O mercado de trabalho contemporâneo tem sido espaço para discussões relacionadas à diferenciação de gênero no processo seletivo no ambiente organizacional (Felix & Ramos, 2019). De acordo com Kelsei de Abreu (2016), desde os tempos mais remotos, as mulheres têm desempenhado um papel ativo na sociedade e no mercado de trabalho. Nos tempos pré-capitalistas, quando a sociedade estava em sua maioria na zona rural, as mulheres desempenhavam um papel na economia por meio do trabalho agrícola, juntamente com o cônjuge, além de serem responsáveis pelo cuidado dos filhos. Com o surgimento da Revolução Industrial, as famílias deixaram o campo e passaram a buscar oportunidades nas grandes metrópoles e nos empregos nas fábricas.

Ao se aprofundar na divisão de gênero no âmbito corporativo e na demanda por diferenciação, é necessário analisar a polarização existente no mercado organizacional, que se manifesta na distribuição dos cargos no setor de trabalho em termos de nível de produção e de bonificação (Proni & Proni, 2018). Pressupõe-se que no núcleo em que as ocupações são mais bem regulamentadas, existiam circunstâncias mais favoráveis para combater a diferenciação de gênero. (Santos, 2020).

O aumento do nível de qualificação, por exemplo, é uma condição de grande importância para aumentar a participação feminina no ambiente corporativo. A quantidade de tempo de estudo das mulheres é maior do que a dos homens, apesar da desvalorização do trabalho feminino. (Loureiro et al., 2012).

Contudo, visando a igualdade de gênero na admissão corporativa, existem aspectos de extrema importância que podem ser observados, desde a entrevista de emprego até o exercício do cargo. Um dos aspectos de significativa consideração é o salário. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2015, foram realizadas pesquisas levando em consideração uma média mundial. As mulheres recebem, em média, o correspondente a 77% dos salários dos homens. Se nenhuma medida for tomada, a igualdade salarial entre gêneros só será alcançada em 2086, ou seja, daqui a 71 anos.

No entanto, por mais que ambas sejam diferentes, existe uma generalização quando se trata de gênero e sexo masculino e feminino nas relações sociais e de trabalho. Por isso, é importante ter em mente a relevância social e destacar as diferenças de cada indivíduo. Sendo assim, no entendimento de Simone de Beauvoir (1980), há uma certa discrepância entre a categoria biológica (sexo) e a expressão da feminilidade ou masculinidade (papéis/comportamento). A condição biológica refere-se à natureza física, enquanto o gênero é uma construção social e subjetiva. E toda formação está aberta a mudanças. Deste modo, existem diversas maneiras de retratar o homem e a mulher.

Além das características consideradas importantes que tornam um indivíduo um bom líder, como assertividade e confiança, espera-se que um líder também esteja envolvido nas relações humanas dentro do ambiente corporativo. Isso significa considerar não apenas os resultados financeiros, mas também o processo e o produto final. O processo de liderança abrange o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores no âmbito corporativo. Portanto, ser líder é, acima de tudo, gerenciar divergências e transformá-las em possibilidades, fornecendo suporte para que todos os propósitos sejam alcançados de forma sensata dentro do ambiente corporativo. (Souza & Santo, 2010).

No entanto, quando se trata de diferenciação de gênero, é essencial ampliar e falar para além do feminino e masculino, homem e mulher, como é conhecido e propagado pela sociedade contemporânea. Quando falamos sobre a diversidade de gênero no âmbito corporativo, não estamos apenas nos referindo às mulheres, mas também à comunidade LGBTQIAP+ e, conseqüentemente, estamos discutindo o que ela representa e quais são suas implicações.

As organizações têm tido cuidado com a demanda da diversidade e seu gerenciamento. Essa modificação se encontra não apenas na forma como as relações se dão no âmbito corporativo, mas principalmente nos lugares que as pessoas

LGBTQIAP+ ocupam atualmente, o que não era possível há algum tempo atrás. Esse resultado é fonte de muitas pressões sociais para aqueles que se identificam e apoiam esse movimento social. Portanto, é possível compreender as empresas como um solo que comporta a complexidade das diferentes e inúmeras identidades que passam a se engajar dentro de uma dinâmica de poder.

Nunes (2017) argumenta que estamos vivendo em um mercado comercial que busca refletir a sociedade real, diversa, contemporânea, mestiça, com diversidade de gêneros e, principalmente, com representatividade em toda a esfera social. O setor corporativo precisa transmitir essa imagem com fidedignidade à sua empresa. A diferenciação e segregação de pessoas por espaço não fazem mais parte do conceito, nem tampouco da identidade das empresas atuais. Mas é notório que o todo ainda não existe, pois sabe-se que o preconceito e os estigmas sociais ainda são fortes, e a luta pelos direitos de gênero ainda é recente e precisa ser refletida à luz de disciplinas científicas.

Desta forma, a atual conjuntura não permite mais negligenciar qualquer contratação por estigmas sociais, diferenciação de gêneros e afins. Contudo, a problemática abordada na pesquisa é compreender as resistências por parte das empresas no processo de contratação de pessoas com diferentes nuances de gênero.

Em suma, a presente pesquisa visa contribuir para o entendimento da diferenciação de gênero no âmbito corporativo, desde a entrevista de admissão até o exercício da função, contemplando a prática social. A pesquisa será baseada em uma metodologia de revisão de literatura integrativa que busca artigos no período de 2018 a 2023 nas bases de dados do Google Acadêmico e Periódico Capes.

2. Metodologia

A presente pesquisa é descrita como uma revisão integrativa, o que possibilita investigar e resumir pesquisas previamente realizadas que sejam de significativa relevância sobre um determinado assunto em um período específico de tempo. No entanto, é fundamental ponderar sobre a pergunta apresentada para a pesquisa a fim de estabelecer parâmetros de inclusão e exclusão adequados aos dados que se pretende obter. Em seguida, é possível proceder ao estudo dos trabalhos selecionados e lidos na íntegra. (Mendes et al., 2019).

Desta maneira, Tunes (2018) alega que a elaboração de uma problemática, é o que dará início à inspeção, tornando possível ser bem desenvolvida e delimitada, tendo como partes: 1) a premissa da questão de estudo; 2) base teórico-empírica das contingências; e 3) especificação dos meios de apuração – entre eles, a apresentação dos métodos de escolha, o modo de coleta dos dados e o procedimento na investigação dos dados.

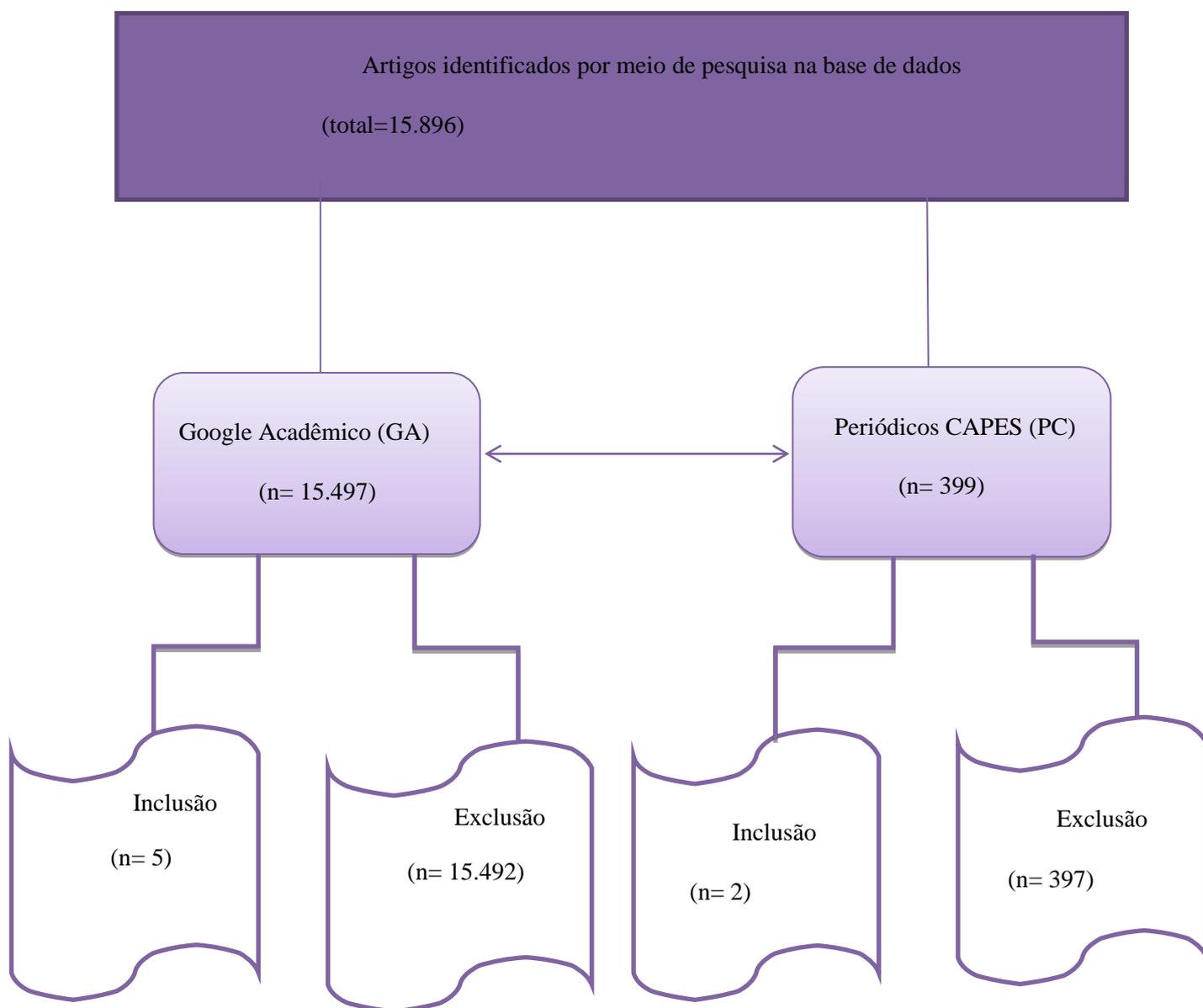
O levantamento bibliográfico consistiu no acesso a artigos publicados em revistas científicas da área organizacional de empresas, incluindo as bases de dados Google Acadêmico, e Periódico CAPES. No Google Acadêmico, foram utilizadas duas questões como vertentes: "diferença de gênero no meio corporativo" e "LGBTQIA+ no meio corporativo". Atualmente, a sigla foi atualizada para LGBTQIAP+. No entanto, o resultado encontrado é uma quantidade mínima para poder realizar o artigo em questão. O primeiro contempla 15.394 resultados de busca, sendo que, após passar pelo processo de exclusão, apenas 3 foram mantidos. Na segunda questão, no entanto, foram encontrados 103 resultados. Entre eles, 2 passaram pelo processo e serão incluídos. No Periódico Capes, foi utilizado o termo "ambiente corporativo" na barra de busca, o que resultou em 399 artigos. Destes, apenas 2 passaram pelo processo de exclusão.

Os critérios de inclusão definidos para seleção dos artigos foram os seguintes: artigos publicados em português e inglês, indexados nas respectivas bases de dados nos últimos cinco anos (2018-2023). Foram de relevância também estudos similares com a temática desta pesquisa. Os artigos que foram selecionados passaram por uma leitura minuciosa dos títulos, dos resumos e, posteriormente, dos artigos completos.

Os critérios de exclusão, no entanto, foram levados em consideração: os anos que não se enquadram nesse período de tempo, ou seja, nos últimos cinco anos. Também não foram incluídos para o desenvolvimento deste estudo: teses, dissertações, guias, manuais, revisões de literatura e pesquisas fora do escopo temático. No caso de duplicidade de artigos, não seria totalmente descartado, desde que a temática fosse relevante para a pauta em questão.

Abaixo está um fluxograma demonstrativo que contém todas as pesquisas encontradas em ambas as buscas de dados. Em seguida, é especificada a quantidade encontrada nas bases de dados do Google Acadêmico e do Periódico Capes, assim como o número de artigos incluídos e excluídos de cada base de dados (Figura 1).

Figura 1 - Dados numéricos a critério de inclusão e exclusão.



Fonte: Autoria própria (2023).

3. Resultados e Discussão

O objetivo deste trabalho é contribuir para o entendimento da diferenciação de gênero no âmbito corporativo, desde o processo de admissão até a atuação no cargo. A partir da análise investigativa nas bases de dados - Google Acadêmico e

Periódico CAPES, 8 artigos passaram pelo processo de inclusão. Em seguida, no Quadro 1, estão listadas as principais características para o estudo do tema. Detalhadamente são apresentados os autores, os títulos, os objetivos de cada pesquisa e a respectiva base de dados e revista em que foram publicados.

Quadro 1 - Principais Características Para Estudo do Tema.

Autores/ Ano	Título	Objetivo do Estudo	Base de dados/Revista
IRIGARAY; STOCKER; MANCEBO, 2022.	Gaslighting: A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho.	Procura-se fornecer com a pesquisa um entendimento mais amplo da natureza da relação entre os gaslighters e os indivíduos silenciados e esquecidos pelos discursos nos âmbitos corporativos dominantes. Além disso, busca mostrar as implicações de conduta e propor uma agenda de pesquisa para avançar nos estudos sobre o tema.	Google Acadêmico/ Revista de Administração de Empresas, v. 63.
RÉGIO; ALENCAR; OLIVEIRA, 2022.	A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI.	Investigar como e em que medida as empresas brasileiras que adotaram a iniciativa internacional estão divulgando informações sobre as práticas empregadas nos Padrões de Conduta para Empresas da ONU. O objetivo é averiguar a exposição corporativa de normas voltadas para a não diferenciação e inclusão LGBTI.	Google Acadêmico/ Revista Direito GV, v. 18.
JUNIOR; HOLZ; SAJONC; HEIN, 2022.	Degenerando as organizações? A emergência das redes pós-feministas	Veicular um estudo inicial sobre uma configuração recente de ação coletiva análoga às demandas de gênero que surgem no mundo empresarial brasileiro. Baseia-se em uma análise empírica de duas redes corporativas de mulheres executivas que trabalham para promover a equidade de gênero nas organizações.	Periódico CAPES/ RAM, Rev. Adm. Mackenzie v. 23
JULIÃO; DIB; DE OLIVEIRA, 2021.	Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT.	Visa compreender a cultura no âmbito corporativo, os estereótipos socialmente exigidos que equivocadamente justificam tais relações, juntamente com o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho no enfrentamento pela equiparação e a coparticipação dos países na ascensão efetiva das mulheres.	Google Acadêmico/ Brazilian Journal of Development, v. 7.
POMPEU, 2020.	Educação Corporativa e Diversidade por Orientação Sexual: Desafios e Possibilidades no Ambiente de Trabalho	Verificar e investigar de que modo a temática da diversidade por orientação sexual está presente nas ações de educação corporativa de uma empresa, ou seja, quais são os desafios e possibilidades de abordar essa questão nesse contexto.	Periódico CAPES/ Revista Conhecimento em Ação v. 5
SILVA; RODRIGUES; FERREIRA; DE QUEIROZ, 2020.	Pilares da Diversidade e Inclusão em Uma Multinacional	Avaliar a implementação do programa de Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) em uma unidade de uma organização multinacional no Brasil, com o objetivo de esquematizar as fases do programa, avaliar a opinião dos colaboradores sobre o mesmo e analisar como o ODS contribui para metas relacionadas à inclusão e diversidade.	Periódico CAPES/ RECAPE – Revista de Carreiras & Pessoas v. 10

<p>MEINHARD; DE FARIA, 2020.</p>	<p>Representatividade das Mulheres na Hierarquia de Empresas: Estudo de caso com base no Women's Empowerment Principles.</p>	<p>Investigar como as práticas recomendadas pelos Women's Empowerment Principles (WEPs), incluídos no contexto do desenvolvimento sustentável, promovem a representatividade das mulheres no mundo corporativo.</p>	<p>Google Acadêmico/ Revista Eletrônica de Ciências Administrativas, v.19.</p>
<p>PRONI, T.; PRONI, M., 2018.</p>	<p>Discriminação de Gênero em Grandes Empresas no Brasil.</p>	<p>Atestar que o combate à diferenciação de gênero impulsionado pelo desenvolvimento da legislação trabalhista e pelas atuações fiscalizadoras das instituições públicas do trabalho, é fundamental para promover a participação das mulheres na força de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que essas medidas não necessariamente eliminaram as disparidades em termos de progressão na carreira e de remuneração entre homens e mulheres, especialmente nas grandes corporações. O segundo objetivo é apresentar realizações na promoção da equidade de gênero no mundo corporativo, buscando uma mudança significativa.</p>	<p>Google Acadêmico/ Revista Estudos Feministas v.26</p>

Fonte: Autoria própria (2023).

Efeitos da Diferenciação de Gênero no Ambiente Corporativo

O ambiente corporativo é um reflexo da sociedade, que se configura por meio das relações entre colaboradores e o contexto empresarial. Quando se diz "âmbito corporativo" aqui, é no sentido de que, à frente de toda organização, existem pessoas que criaram a identidade do ambiente corporativo, que definiram regras e seu propósito. Tanto um quanto o outro, portanto, representam vivências, valores morais, código de ética, o contexto histórico e toda a visão embasada desse contexto pela sociedade. Sendo assim, o âmbito corporativo é influenciado pela visão de mundo e por um conjunto específico de ideias e opiniões que são aceitas por um grande grupo ou pela sociedade. Essas ideias permeiam as relações humanas e, em geral, valorizam e reforçam dogmas e preconceitos. (Silva et al., 2020).

Com base nisso, as relações podem contribuir para uma maior diferenciação de gênero no ambiente organizacional. O grande fator é ser considerado diferente do que é compreendido dentro dos padrões sociais normalizados e padronizados, tanto na sociedade quanto nas corporações até os dias atuais. Seja por gênero e/ou orientação sexual. A partir disso, torna-se possível um campo de interpretações pré-julgadas da visão de mundo, o que acaba contribuindo para ações estigmatizadoras contra essas pessoas. Portanto, é por meio do princípio da teoria do ser que as realidades dos indivíduos se constroem dialeticamente a partir de suas experiências. Nesse sentido, o indivíduo e o seu mundo são inseparáveis (Hafermalz & Riemer, 2020). Desse modo, as relações de poder surgem da articulação do ponto de vista pessoal e da forma como os discursos revelam entendimentos e práticas coletivas. (Irigay et al., 2022).

Além disso, a diferenciação de gênero dentro deste contexto tem sido objeto de construções baseadas no meio social e experiências reais, principalmente por ser um lugar de conflitos e desafios. No entanto, mesmo com grande complexidade, o processo de admissão é o primeiro contato com o ambiente organizacional, com a política e a história da empresa e com o empregador que estará representando o contexto corporativo. No primeiro contato, a alta responsabilidade que a função exige e a credibilidade fornecida pelos candidatos do gênero masculino à vaga disponível são fatores importantes nesse processo. Eles atribuem competências e papéis com o objetivo de naturalizar comportamentos considerados femininos e masculinos.

Dessa forma, tanto a confiabilidade quanto o grau e categoria de vaga no âmbito corporativo baseiam-se na diferenciação de gênero. Levando isso em conta, Biroli (2018) observa, no contexto do capitalismo, que um dos estratagemas da classe social dominante é diferenciar-se das outras classes sociais e estabelecer seus valores. Isso levou à separação entre a esfera pública e a esfera privada, sendo que o público era considerado como um âmbito universal e o privado como um espaço de individualidade e afetos. Deste modo, a diferenciação desses dois aspectos é organizada por meio do processo político e histórico, no qual as identidades de gênero foram instituídas como papéis e comportamentos restritivos. O que permite dizer é que a atribuição de trabalho é baseada no gênero, no qual o feminino é colocado em uma posição inferior ao masculino - marcados por uma concepção binária.

De acordo com a visão de credibilidade baseada no gênero, historicamente, apenas aos homens coube o trabalho remunerado e assumir cargos bem-vistos, tanto em termos de responsabilidade quanto de remuneração elevada, tornando-se a única ou a profissão mais bem remunerada do casal. "À mulher, no entanto, os papéis que foram impostos a ela até então eram cuidar da família e do lar. Além disso, acrescentava-se à sua responsabilidade o arranjo da rotina familiar, o cuidado dos filhos e aspectos ligados à saúde e à educação." (Meinhard & De Faria, 2020).

Atualmente, algumas mudanças têm sido perceptíveis, como mencionado anteriormente, a possibilidade de as mulheres concorrerem a vagas em processos seletivos, e entre outros aspectos de grande importância. Entretanto, ainda existem grandes barreiras a serem ultrapassadas e conquistadas a serem obtidas. Um dos aspectos importantes a combater é a discrepância na remuneração, na qual há uma diferença significativa. Houve uma pequena diminuição na disparidade salarial entre homens e mulheres na última década. Em dezembro de 2003, o salário médio das mulheres correspondia a 80,3% do salário médio dos homens, enquanto em dezembro de 2009 essa diferença era de 83,3%. Por volta do final de 2015, as mulheres ganhavam, em média, 16,1% a menos do que os homens (R\$ 2.292,70 contra R\$ 2.734,00). (Proni & Proni, 2018).

Ademais, o salário é uma das diversas formas de valorizar e ao mesmo tempo, reconhecer o trabalho do colaborador. Como ser promovido de cargo e ser reconhecido pela atuação no mesmo. Apesar da mudança que está ocorrendo na divisão de gênero no âmbito corporativo, como uma delas sendo a ocupação de alta qualificação e relevância social para as mulheres, a diferenciação continua reproduzindo circunstâncias desiguais, como a diferença salarial. Muitas mulheres lidam com obstáculos invisíveis, também conhecidos como "teto de vidro", no mercado de trabalho. Esses obstáculos incluem preconceito e percepção de gênero, o que resulta em dificuldades significativas de conquistar cargos de destaque e de alta responsabilidade. (Proni & Proni, 2018).

À vista disso, a diferenciação de gênero no âmbito corporativo também pode resultar na perda de confiança, baixa autoestima e no sentimento de não pertencer ao grupo de colaboradores que fazem parte do quadro corporativo. Em determinadas ocasiões, uma pessoa pode utilizar seu papel e conhecimento dentro do ambiente corporativo para exercer influência sobre a forma como ela se sente em relação à sua própria credibilidade. Tendo isso em vista, Sinha (2020) retrata um dos formatos observados nas relações em corporações, que contribuem para que o indivíduo se sinta dessa maneira. Nesse caso, as pessoas que contribuem para esses efeitos são categorizadas como *gaslighters* epistêmicos, ou seja, um comportamento considerado manipulativo do conhecimento. Eles agem com base na exigência implícita de um papel de superioridade. Sendo assim, sob a ótica do indivíduo em questão, existe uma certa imposição psicológica e moral que impede a concepção de si mesmo como um ser independente da experiência, discernimento e julgamento.

O ambiente de trabalho é frequentemente tóxico para muitas pessoas, especialmente quando não se adequa aos padrões estabelecidos pela empresa e pela sociedade. No caso, aqueles que vivenciam isso são aqueles que ainda conseguem passar pelo processo de admissão. Como você pôde compreender até aqui, muitas vezes, esse é um dos fatores pelos quais os indivíduos não são admitidos no ambiente corporativo. Nesse caso, a diferenciação de gênero é um dos principais motivos. Deparam-se inúmeras vezes com a cultura tóxica em ambientes organizacionais. Ou seja, de acordo com Sweet (2019), nas

relações de trabalho desenvolve-se o abuso de poder por parte dos líderes em relação aos colaboradores no âmbito corporativo. Essas práticas podem ser consideradas manipulativas e, em outras ocasiões, aproximam-se do assédio moral, causando sofrimento e danos psicológicos, principalmente em grupos minoritários e não dominantes.

A Importância das Políticas e Práticas Sociais no Âmbito Corporativo

Quando se trata de diferenciação de gênero nos ambiente corporativo, também é possível identificar mudanças e ajustes que, por um lado, foram adotados, mas, por outro, buscam ser implementados nas políticas e práticas sociais dentro das empresas para minimizar as dificuldades e a desigualdade de gênero que são vivenciadas diariamente nas relações de trabalho.

Para determinados autores, por exemplo, o essencial é elaborar uma caderneta que contenha assuntos com base no que é semelhante e no que é diferente na relação entre uma mulher e o LBTQIAP+ e o homem nas organizações. O objetivo é dar voz àqueles que sofrem algum tipo de violência mascarada nos âmbitos corporativos, proporcionando espaço para aqueles que são negligenciados e/ou silenciados pelo grupo "dominante" por meio de discursos nos ambientes de trabalho. Dito isso, também é importante averiguar a análise das políticas institucionais com aprofundamento na diversidade de gênero no âmbito corporativo. Sendo possível, portanto, o reconhecimento das desigualdades para poder tratar a todos sem diferenciação. (Irigay et al., 2022).

Por falar em encontrar soluções para minimizar os obstáculos e a desigualdade presentes nas relações de trabalho, outros autores irão apresentar um estudo sobre a propaganda social no contexto das práticas corporativas que visam a não diferenciação e a inclusão LBTQIAP+, utilizando as diretrizes da ONU e os indicadores da GRI (*Global Reporting Initiative*) como referência. Busca-se ressaltar a importância de estudos como este, tanto pelo aprofundamento da responsabilidade social nas corporações, como principalmente pelas atuações direcionadas para a diversidade e para a minimização da desigualdade. Isso porque promove o aperfeiçoamento e a eficácia de políticas pautadas na inclusão de grupos minoritários. (Régio et al., 2022).

Outro possível reparo pertinente na luta contra a diferenciação de gênero é conhecido como rede pós-feminista. Trata-se de uma ação coletiva preparada para incentivar a igualdade de gênero exclusivamente dentro do ambiente corporativo, buscando promover a ascensão hierárquica das mulheres nas organizações por meio de práticas voltadas para o desenvolvimento profissional. À vista disso, percebeu-se que houve mudanças, principalmente em dois aspectos significativos: a representatividade, buscando deixar um legado positivo para tantas outras mulheres, e o propósito de existência. E, por outro lado, há a motivação de continuar e buscar o crescimento na carreira, com a expectativa de ser reconhecido pelo ambiente corporativo em que atuam. (Junior et al., 2022).

Um autor traz especificamente as ações de treinamento e desenvolvimento como fator essencial para a equidade de gênero. De acordo com Pompeu (2020), aqui estão elementos que fazem toda a diferença, como incentivar a população LBTQIAP+ a se capacitar por meio de capacitações em diversidade. Os indivíduos que trabalham na gestão dessas corporações devem ser instruídos e reconhecer tais comportamentos preconceituosos em relação aos seus funcionários. Devem também implementar a política de orientação sexual para proteger os funcionários. Assim, fomentando uma cultura de não diferenciação e de respeito a cada ser humano por ser quem ele é.

Outro elemento adotado significativo é a ODS (*Objetivos do Desenvolvimento Sustentável*), que foi anunciada pela ONU com o objetivo de promover mudanças em diversas temáticas, incluindo a igualdade de gênero. Com isso, surgiu a necessidade de criar o Comitê de Diversidade para desenvolver estratégias, promover a disseminação da cultura de forma hierárquica, fortalecer os fundamentos que oferecem suporte à implementação, estabelecer a base para a área de gestão de pessoas conscientizar e educar sobre o tema e, assim, considerar na cultura do país em relação à diversidade e à legislação. (Silva et al., 2020; Meinhard & De Faria, 2020).

Outros acreditam ser imprescindível a implementação de políticas públicas, e propostas criadas pelos Estados, com o objetivo de conscientizar tanto os indivíduos em altos cargos corporativos e líderes políticos quanto os membros da sociedade em geral, para que atuem em conjunto como engrenagens de uma estrutura organizacional com aspectos igualitários. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) traz a necessidade dos Estados buscarem políticas a fim de eliminar qualquer diferenciação no âmbito corporativo, contando com o auxílio das organizações trabalhistas e dos empregadores para criar novas leis e programas educacionais que ampliem a política de igualdade. (Julião et al., 2021; Proni & Proni, 2018).

Perspectivas Futuras na Diferenciação de Gênero no Âmbito Corporativo

Apesar da grande e extensa problemática em torno da desigualdade de gênero nos âmbitos corporativos, tem-se trabalhado em prol de mudanças e melhorias, buscando novas perspectivas futuras. Atualmente, tem ocorrido uma conscientização por parte de figuras importantes tanto nas corporações quanto na política sobre a extrema importância da implementação de medidas e políticas públicas que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho e na sociedade civil. Como por exemplo, a Convenção nº 100 iniciou as discussões referentes à garantia da igualdade de salarial entre gêneros para cargos de igual valor. São através de leis nacionais que a Convenção é executada, dispositivos estes que estipulam o salário mínimo e, principalmente, estabelecem acordos entre gestores e colaboradores no âmbito corporativo. (Rubery & Johnson, 2019).

Com o objetivo de garantir o que é estabelecido pela Convenção recentemente, foi noticiado no site do governo que, em apoio à luta contra a desigualdade salarial de gênero, o governo Lula assinou no dia 08 de março as exigências que compõem o Projeto de Lei que institui a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. É importante frisar alguns pontos que fazem parte do Projeto de Lei: estipular a obrigatoriedade de igualdade salarial e remuneração entre gêneros; ampliar o valor da multa (a proposta é que seja 10 vezes o valor atribuído ao maior salário no âmbito corporativo) nos casos em que mulheres trabalham no mesmo cargo e recebem menos que os homens; ressarcimento por danos morais quando for provado que a mulher recebe um valor menor; impor que a corporação emita dados para garantir o controle do cumprimento da exigência de igualdade salarial (medidas utilizadas para organizações) que tenham mais de 20 empregados; as corporações que não apresentarem a emissão de dados serão multadas; e exigir que o Ministério do Trabalho gere a regulamentação de fiscalização contra a discrepância salarial entre homens e mulheres.

A partir disso, é relevante também entender o que os âmbitos corporativos têm feito para contribuir a favor da igualdade de gênero. A promoção da conscientização e da educação corporativa vem ressaltando valores e direitos das mulheres e da comunidade LGBTQIAP+, e ao mesmo tempo em que faz a diferença no convívio entre os colaboradores nas organizações. Entre diversos fatores, Pompeu (2020) destaca a disponibilidade dos gestores em escutar os funcionários, ouvindo suas preocupações e incluindo-os na dinâmica da corporação. Isso possibilita que eles tenham voz na organização da qual fazem parte e na qual atuam. Além disso, ressalta-se os treinamentos e workshops, cujo resultado traz uma certa proximidade entre os colaboradores e valoriza as características qualitativas de cada um, fornecendo benefícios a todos que contribuem para a corporação ser o que é.

Outro aspecto da mudança que é possível perceber é a diferença significativa em locais de trabalho que adotaram a atuação e participação de uma rede pós-feminista. Através da rede, os funcionários têm acesso a recursos sociais, políticos e profissionais na organização, além de permitir a troca com outros colegas de trabalho para benefício mútuo. Além disso, promove a inteligência colaborativa ao propor a discussão de assuntos essenciais, como política e questões sociais, impulsionando o desenvolvimento da carreira. Isso ocorre ao fornecer ou restaurar a autoconfiança e permitir a sensação de pertencimento como indivíduo, além de facilitar na corporação, independentemente do gênero. (Junior et al., 2022).

4. Considerações Finais

O estudo buscou problematizar uma temática importante, na qual se percebeu, durante o processo de desenvolvimento do artigo, a falta de estudos sobre esse tema. Além disso, também teve como objetivo buscar leis e práticas sociais que impactaram no processo de contratação e na vivência nas organizações. Dito isso, foi possível compreender como ocorre o processo de identidade de gênero e contratações no âmbito corporativo, especialmente para mulheres e pessoas LGBTQIAP+, ao perpassar desde a visão de mundo que se inicia na vivência em sociedade até as organizações, considerando aspectos culturais, políticos e sociais. O impacto da normalização e da normatização na identidade de gênero e os efeitos que sofreram no ambiente de trabalho. Portanto, mostrou-se a importância do entendimento referente a essa pauta, mas acima de tudo, a necessidade de acessar formas para combater a diferenciação de gênero e tornar as corporações ambientes menos tóxicos, mais inclusivos e igualitários.

Tais mudanças foram executadas tanto internamente, quanto externamente nos âmbitos corporativos, gerando transformações significativas no contexto político-social das empresas, principalmente, na prática social. Entretanto, ainda há muito a ser feito através das leis, das políticas nas corporações e da ação coletiva, visando à inclusão e à humanização, dando espaço para aqueles que sofrem violência e são silenciados constantemente. Espera-se no futuro que cada vez mais a população, a política e as organizações se convergem e discutam cada vez mais, avançando rumo à justiça social. Ademais, os principais achados encontrados na pesquisa foram a diversidade de leis e práticas nas inúmeras corporações existentes. Isso mostra que cada lei e cada realização têm sua importância, desde valorizar e reconhecer as habilidades de todos os colaboradores até a atuação dos LGBTQIAP+ no treinamento de orientação sexual, desenvolvendo de forma política e crítica tudo o que permeia as vivências corporativas. Além disso, destaca-se até a politização na sociedade como um todo.

Outro elemento fundamental é o ponto de vista futuro em relação à diferenciação e desigualdade de gênero: a necessidade de implementar novas políticas sobre esse assunto e fortalecer as já existentes. Cada organização deve aplicar essas políticas desde o processo de admissão de novos funcionários até a garantia de igualdade salarial, conhecimento e respeito pelos colegas de trabalho, independentemente de serem mulheres ou LGBTQIAP+. Para reforçar o que foi citado acima, há um projeto de lei em andamento sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres. Além disso, cada vez mais corporações estão aderindo aos elementos políticos, sociais e profissionais, propondo debates essenciais e adotando novas formas de enxergar e lidar com a diversidade de gênero desde a admissão até a prática social.

Por fim, como sugestão para pesquisas futuras, é importante que os pesquisadores atuem cada vez mais com dados recentes que se referem à época atual. Foi percebido há um certo número de trabalhos com temáticas semelhantes, porém com quantidades significativas de dados mais antigos. Também é imprescindível a união dos aspectos que fazem parte de todo o contexto do ambiente corporativo, ou seja, as leis e políticas nas organizações e a prática social. Torna-se necessário enxergar e analisar os aspectos micro e macro do contexto organizacional. Isso inclui as futuras políticas que se pretendem e serão implementadas, bem como os aspectos específicos dos ambientes corporativos, como as vivências dos funcionários, as oportunidades disponibilizadas para eles, a existência de diferenciação de gênero, a assistência aos funcionários e a forma como lidam com esses fatores socioculturais e quais mudanças são necessárias. Portanto, espera-se que esse estudo possa despertar trabalhos similares, cujo objetivo seja ampliar, divulgar e desenvolver novas propostas de pesquisa relacionadas à temática entre empregadores, funcionários e a comunidade acadêmica.

Referências

- Biroli, F. (2018). *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. Boitempo Editorial.
- de Abreu, K. (2016). Os desafios da liderança feminina no ambiente corporativo. *Revista Eletrônica SPEI*, 2(3).
- de Beauvoir, S. (1980). *O segundo sexo - fatos e mitos* (S. Milliet, Trad.). Difusão Europeia do Livro.

- Félix, B., & Ramos, A. M. (2019). Efeitos do gênero sobre a decisão de contratação e promoção de líderes. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 18(1), 71-89.
- Hafermalz, E., & Riemer, K. (2020). Interpersonal connectivity work: Being there with and for geographically distant others. *Organization studies*, 41(12), 1627-1648.
- Loureiro, C. M. P., da Costa, I. D. S. A., & de Sá Brito, J. A. (2012). Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? *Revista de Ciências da Administração*, 14(33), 130-144.
- Lula: a palavra "obrigatoriedade" fará toda a diferença na equidade salarial. (n.d.). Planalto. <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/03/lula-a-palavra-201cobrigatoriedade201d-fara-toda-a-diferenca-na-equidade-salarial>
- Irigaray, H. A. R., Stocker, F., & Mancebo, R. C. (2022). Gaslighting: A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 63.
- Julião, H. V., Dib, A. M., & de Oliveira, L. T. (2021). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 24482-24499.
- Júnior, C. P. J., Holz, E. B., Sajonc, R. C., & Hein, A. S. (2022). Degenerificando as organizações? A emergência das redes pós-feministas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23(3).
- Meinhard, V. R., & de Faria, J. H. (2020). Representatividade das Mulheres na Hierarquia de Empresas: Estudo de caso com base no Women's Empowerment Principles. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 19(1), 33-60.
- Mendes, K. D. S., Silveira, R. C. D. C. P., & Galvão, C. M. (2019). Uso de gerenciador de referências bibliográficas na seleção dos estudos primários em revisão integrativa. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 28.
- Mulheres só receberão o mesmo salário que os homens em 2086, diz OIT. Correio Braziliense, Brasília, Acesso 29 dez. 2022. Mundo. <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,474329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml>.
- Nunes, R. D. S. (2017). Homossexualidade e Ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual.
- Pompeu, S. L. E. (2020). Educação corporativa e diversidade por orientação sexual: desafios e possibilidades no ambiente de trabalho. *Revista Conhecimento em Ação*, 5(2), 204-232.
- Proni, T. T. D. R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26.
- Régio, B. D. A., Alencar, R. V. D., & Oliveira, M. C. (2022). A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI. *Revista Direito GV*, 18.
- Ribeiro, Y. C. F., Barbosa, M. C. N. A., Silva Neto, A. R. da, Visgueira, F. L. L., Araújo, T. de S. L., & Marques, G. A. R. (2021). O impacto da assistência pré natal para gestantes em situação de rua. *Research, Society and Development*, 10(14), e62101421512. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i14.21512>
- Rubery, J., & Johnson, M. (2019). *Closing the gender pay gap what role for trade unions?* International Labour Organization.
- Santos, V. M. D. (2020). *Autoconceito, gênero e trabalho: mulheres em profissões masculinas* (Doctoral dissertation, Tese (doutorado)-Universidade Federal da Bahia (UFBA). Instituto de Psicologia-Salvador, 2014. 207f.: il. https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/vanda_martins_tese.pdf
- Santo Marchiori, G. D. E. (2020). A situação e os mitos da mulher a partir de Simone de Beauvoir. *Cadernos PET-Filosofia*, 18(2).
- Silva, J. T., Rodrigues, I., Ferreira, G. T. C., & de Queiroz, M. J. (2020). Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1).
- Sinha, G. A. (2020). Lies, gaslighting and propaganda. *Buff. L. Rev.*, 68, 1037.
- Souza, J. P. D., & Santo, E. E. (2010). Uma análise dos estilos de liderança organizacional. *Revista Eletrônica Biblionline*, 6(1), 160-169.
- Souza, V. A. B., et al (2021). Incidência do parto prematuro em gestantes com COVID-19: uma revisão integrativa. *Research, Society and Development*, 10(12), e517101220762-e517101220762. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i12.20762>
- Sweet, P. L. (2019). The sociology of gaslighting. *American Sociological Review*, 84(5), 851-875.
- Tunes, E. (2018). Formulação do problema de investigação científica e elaboração do projeto de pesquisa: orientações breves para o estudante.