

DOI: <https://doi.org/10.9771/rcufba.v19i1.66961>**De Volta para o “Armário”: Ensaio Crítico Sobre o Enquadramento Paradigmático das Pesquisas de Gênero em Estudos Organizacionais****Back to the “Closet”: A Critical Essay on the Paradigmatic Framing of Gender Research in Organizational Studies****Danielly Frazão**Fundação Universidade Regional de Blumenau
dfrazao@furb.br**Paula Munhoz**Fundação Universidade Regional de Blumenau
pmunhoz@furb.br**Márcia Zanievicz da Silva**Fundação Universidade Regional de Blumenau
mzsilva@furb.br**RESUMO**

Este estudo teve como proposta a discussão de gênero nos estudos organizacionais, sobretudo dentro de uma visão paradigmática. Trazemos reflexões sobre o posicionamento do campo frente aos paradigmas apresentados pelos estudos das ciências sociais, tomados ao que foi apresentado por Burrell e Morgan. Para tanto, o ensaio teórico foi proposto diante do seguinte questionamento norteador: É possível falar em um pluralismo paradigmático ou estamos diante de um novo conceito de “armário”? Com isso, refletimos até que ponto a “filiação” a um paradigma pode não favorecer a evolução da pesquisa de gênero e que outros fatores têm sido importantes para a análise desse campo de pesquisa. Assim, concluímos ser uma questão de urgência a adoção de um maior posicionamento crítico para os estudos organizacionais e de maneira particular para as que abordam gênero, sugerindo sua contribuição para o avanço desse campo. Além disso, observamos que embora pareça estarmos avançando ao tratar sobre essa temática, muitos desafios ainda precisam ser superados, sobretudo ao que tange o campo acadêmico, na qual estamos “diariamente” nos encaixando numa tipologia de pesquisa ou em um paradigma, limitantes a uma posição crítica que esses e outros assuntos carecem.

Palavras-chave: Gênero. Estudos Organizacionais. Paradigmas de pesquisa. Crítica.**ABSTRACT**

This study set out to discuss gender in organizational studies, particularly from a paradigmatic perspective. We offered reflections on how the field has positioned itself in relation to the paradigms presented in the social sciences, especially as outlined by Burrell and Morgan. To that end, the theoretical essay was guided by the following central question: *Is it possible to speak of a paradigmatic pluralism, or are we facing a new kind of “closet”?* Based on this, we reflected on the extent to which “affiliation” to a single paradigm may hinder the advancement of gender research, and on what other factors have become relevant for analyzing this field. We therefore conclude that adopting a more critical stance in organizational studies — and particularly in those that address gender — is an urgent matter, as it can contribute to the development of the field. Moreover, we observed that although there appear to be advances in how this topic is approached, many challenges still need to be overcome, especially within the academic sphere, where we are “daily” pushed to fit into a research typology or paradigm, which constrains the critical positioning that this and other subjects demand.

Keywords: Gender. Organizational Studies. Research Paradigms. Critique.

Recebido em: 16/04/2025. Aceito em: 01/12/2025. Publicado em: 11/12/2025. Editor: Hellen Dias

1 INTRODUÇÃO

No âmbito dos estudos organizacionais, a pesquisa se desenvolve a luz dos paradigmas e quadros teóricos reconhecidos pela comunidade científica, muitas vezes representada pelo trabalho seminal de Burrell e Morgan, "*Sociological Paradigms and Organizational Analysis*", publicado em 1979. Esses paradigmas orientam a pesquisa e contribuem para a construção de um conjunto de conhecimentos teórico-práticos sobre o assunto. Segundo Burrell e Morgan (1979), eles possuem diferenças fundamentais entre si que não podem ser facilmente conciliadas, pois cada um estipula seus próprios critérios internos de validação, demarcando o que é aceitável e o que é rejeitado. Nesse sentido, os paradigmas agem como mapas mentais que guiam a maneira como interpretamos o mundo social, influenciando diretamente a forma como conduzimos nossas pesquisas.

Ao considerar os quatro paradigmas de Burrell e Morgan (1979), que fornecem maneiras distintas de entender e estudar as organizações, Paula (2016) coloca em questão a clareza dessas diferenças, indicando que existem nuances e exceções em cada paradigma que não se alinham perfeitamente com suas definições padrão. Neste cenário, os pesquisadores muitas vezes têm que ir para os limites de cada paradigma para encontrar explicações para essas exceções. Isso dificulta o enquadramento em um único paradigma, corroborando a visão de que é possível e útil combinar diferentes perspectivas (Paula, 2016).

Tal perspectiva que confina cada paradigma a um quadrante específico tem sido criticada por suas limitações. Essa postura é fundamentada na tese da incomensurabilidade dos paradigmas, que sugere a incapacidade de haver um diálogo significativo entre diferentes paradigmas. Como resultado, ocorre uma divisão e isolamento entre diferentes perspectivas, levando a uma tendência de aceitar abordagens mais plurais para o estudo das organizações em vez de uma única dominante, conforme observado por Caldas (2005), Vergara e Caldas (2005) e Paula (2016).

Adicionalmente, é imperativo reconhecer que, embora os paradigmas de Burrell e Morgan (1979) ofereçam uma estrutura fundamental para a compreensão dos estudos organizacionais, a realidade multifacetada e dinâmica das organizações muitas vezes exige uma abordagem mais integrativa (Deetz, 1996). Diferentes organizações, atuando em contextos distintos e sob influências variadas, podem não se enquadrar perfeitamente em um único paradigma (Amboni et al., 2017). Esta complexidade pode enriquecer a pesquisa e fornecer uma profundidade que se aproxima mais da realidade vivida nas organizações. Reconhecendo

isso, a pesquisa de gênero, tem demonstrado que o debate e a preocupação com gênero refletem diversas mudanças para o desenvolvimento do campo científico, bem como do seu papel significativo na compreensão dos fenômenos sociais (Hardies & Khalifa, 2018).

Nos últimos 30 anos, a construção da pesquisa de gênero no âmbito dos estudos organizacionais se mostrou bastante promissora (Broadbridge & Hearn, 2008; Haynes, 2008; 2017; Dodge, Eikenberry & Coule, 2022), suscitando o debate sobre o atual estágio de desenvolvimento do campo científico, seja no âmbito da pesquisa empírica, seja dentro das análises teóricas. Nesse contexto, algumas questões podem ser ditas como emergentes e ainda não esgotadas como as relacionadas a uma falta de envolvimento e posicionamento crítico, que contribui para um debate simplista e generalista da área, e, que por vezes, desconsidera o contexto histórico, político e social que emerge nessas questões (Burrell & Morgan, 1979; Hearn & Parkin, 1983; Dodge, Eikenberry & Coule, 2022).

Nesse percurso, a literatura internacional sobre gênero em estudos organizacionais tem apontado movimentos que ajudam a situar este ensaio. Estudos como os de Broadbridge e Hearn (2008) mostram que, mesmo com a ampliação da agenda de gênero, as organizações continuam sustentadas por uma ordem de gênero que privilegia certas masculinidades e relega outras formas de atuação. No campo da contabilidade e das profissões, pesquisas de Haynes (2008, 2017) evidenciam que o corpo e a própria sexualização do trabalho ainda são apagados por abordagens mais funcionalistas, o que reduz o alcance crítico dessas análises. Além disso, trabalhos de Pullen e Knights (2007) e de Fotaki (2013) têm insistido que o gênero precisa ser pensado de modo interseccional e relacional, articulado a outras formas de diferenciação e poder, e que o próprio conhecimento organizacional pode produzir novos silenciamentos. Em conjunto, esses achados indicam que o campo já reconhece tensões e disputas teóricas, e é exatamente aí que este ensaio intervém, ao indagar se o discurso atual de pluralismo dá conta dessas vozes ou se ainda operamos um “novo armário” epistemológico.

Assim, este ensaio foi conduzido a partir do seguinte questionamento: **É possível falar em um pluralismo paradigmático ou estamos diante de um novo conceito de “armário”?**

A partir dessa pergunta, tivemos por objetivo problematizar a ideia de pluralismo paradigmático nas pesquisas de gênero em estudos organizacionais, mostrando que podem persistir formas de “armário” epistemológico que limitam a visibilidade de abordagens feministas, interseccionais e pós-estruturais. O debate proposto articula concepções epistemológicas, ontológicas e metodológicas sobre gênero, tomando como ponto de partida a crítica ao modelo de Burrell e Morgan (1979) e dialogando com as contribuições de Guba e

Lincoln (2005) e de Paula (2016). Além disso, apresentamos reflexões sobre como as narrativas atuais têm sido construídas nesse campo e sobre possíveis direções de pesquisa para o seu desenvolvimento futuro.

Por fim, em termos de relevância, este ensaio contribui em pelo menos dois pontos: primeiro, problematiza o modo ainda bastante “encaixotado” como a matriz de Burrell e Morgan vem sendo acionada quando o tema é gênero nos estudos organizacionais, isto é, mostra que seguimos reenquadrando o debate em quadrantes paradigmáticos já consagrados, mesmo após décadas de discussão sobre multiparadigmatismo e leituras críticas (Lewis & Grimes, 1999; Calás & Smircich, 1999). Segundo, avança ao propor o “retorno ao armário” como metáfora crítica para evidenciar que, mesmo sob um discurso de pluralismo e abertura epistemológica, certas abordagens de gênero, mais interseccionais, mais politizadas ou que tensionam a própria ordem organizacional, continuam a ser marginalizadas, fenômeno este já apontado por estudos de gênero e de contabilidade crítica que mostram como vozes feministas e pós-estruturais são frequentemente diluídas ou desativadas no campo (ver Haynes, 2008; Haynes, 2017; Pullen & Knights, 2007; Fotaki, 2013). Assim, o artigo não apenas revisita um debate clássico sobre paradigmas, mas o atualiza ao mostrar que algumas tentativas de pluralismo nem sempre se realiza na prática e que mecanismos de invisibilização seguem operando dentro do próprio campo.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 ABORDAGEM PARADIGMÁTICA DENTRO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Vamos começar revisitando o conceito de paradigma de Kuhn (2001), que pode ser compreendido como um conjunto de crenças, valores e técnicas compartilhadas pelos membros de uma comunidade científica específica. Quando um paradigma é amplamente aceito pela comunidade científica, torna-se uma referência obrigatória para abordar problemas de pesquisa. Em outras palavras, os paradigmas são baseados na necessidade de compartilhar e transmitir conhecimento entre pessoas que fazem parte da mesma comunidade científica. Nesse sentido, eles revelam as escolhas ontológicas, epistemológicas, axiológicas e metodológicas de um determinado grupo de pesquisadores (Creswell, 2010).

O modelo proposto por Burrell e Morgan (1979) relata que as teorias relacionadas ao campo dos estudos organizacionais têm como base uma filosofia das ciências e uma teoria sobre a sociedade. Eles conceituam a ciência social em termos de quatro conjuntos de pressupostos (Figura 1), os quais apresentam dois extremos relativos à uma dimensão

subjetiva-objetiva. Tais pressupostos referem-se à: ontologia (nominalismo ou realismo); epistemologia (anti-positivismo e positivismo); natureza humana (voluntarismo ou determinismo); e, metodologia (ideográfica ou nomotética) (Burrell & Morgan, 1979).

Além disso, Burrell e Morgan (1979) discutem a dimensão das sociologias da regulação e da mudança radical. As teorias que se enquadram na sociologia da regulação visam explicar a sociedade, utilizando termos que fortalecem sua estrutura unitária e coesa, tais como ordem social ou satisfação das necessidades. Em contraste, a sociologia da mudança radical, apresenta um contraponto a este pensamento, preocupando-se com conflitos estruturais, modos de dominação e, ainda contradições estruturais, características de uma sociedade moderna (Burrell & Morgan, 1979).

Figura 1

Os quatro paradigmas de Burrell e Morgan (1979).



Nota: Adaptado de Burrell e Morgan (1979).

Nesse sentido, os quatro paradigmas desenvolvidos por Burrell e Morgan – funcionalismo, interpretativismo, estruturalismo radical e humanismo radical – apresentam diferenças em suas formas de estudar a sociedade e forçar o enquadramento em um único paradigma pode limitar os pesquisadores no alcance e profundidade da pesquisa, já que a complexidade do campo pode exigir uma compreensão mais ampla e integrada. Feyerabend (1975) já enfatizava a importância de os teóricos questionarem continuamente os limites das perspectivas que adotam e avaliarem se seus esforços contribuem para o desenvolvimento ou para a rigidez dos paradigmas estabelecidos.

Mas será que isso é possível? Parte dos estudos que levantam críticas em relação aos estudos de Burrell e Morgan (1979) argumentam que: (i) há uma proliferação de perspectivas concorrentes, trazendo a polarização e segregação dessas perspectivas (Caldas, 2005); (ii)

fomentaram a excessiva ortodoxia da chamada “incomensurabilidade paradigmática”, o banimento do diálogo e o crescimento interparadigmático (Caldas, 2005); (iii) são usados para reificar abordagens de pesquisa (Deetz, 1996); (iv) possuem dimensões de contraste obscurecem diferenças importantes nas orientações atuais de pesquisa e levam a conflitos e discussões mal formados (Deetz, 1996).

Em respostas a essas críticas, estudos como o de Guba e Lincoln (1994; 2000; 2005) e Paula (2016) trazem algumas propostas alternativas fomentando o debate central sob a necessidade de comunicação entre os diversos paradigmas. Nessa discussão, Paula (2016) defende a ideia de que é possível e benéfico combinar diferentes paradigmas. Ao revisitar a tese de incomensurabilidade paradigmática apresentada por Burrell e Morgan (1979), a autora sugere que tal conceito não se alinha adequadamente com as ciências sociais, especialmente no contexto dos estudos organizacionais. Guba e Lincoln (1994) ressaltam que misturar elementos de um paradigma dentro de outro somente é aceitável quando obedecidos critérios mínimos de convergência axiológica. Para eles, alguns paradigmas são tão diferentes uns dos outros que podem, até mesmo, se comportar como adversários, sendo, portanto, inconciliáveis.

Em tese, embora os autores (Guba & Lincoln, 1994; Paula, 2016) fundamentem sua discussão em propostas alternativas e pluralistas, eles afirmam que essa conversa entre paradigmas deve ser vista com cautela uma vez que unir paradigmas axiologicamente inconciliáveis podem comprometer o rigor da pesquisa. No entanto, a autora (ressalta que no âmbito da ciência social o ideal seria pensar em uma unidade do conhecimento, em um sentido transdisciplinar, de modo que a crítica realizasse uma mediação entre o empírico-analítico e o hermenêutico. Isso coloca em questão a hegemonia funcionalista, trazendo para o âmbito da pesquisa organizacional paradigmas alternativos e abordagens epistêmicas que possam promover a criação de teorias e metodologias de fronteira, ou de abordagens sociológicas híbridas.

Na área da Administração, Caldas (2005), argumenta que o desconhecimento de uma realidade paradigmática inconsciente e não questionada e, a predominância do paradigma funcionalista estão limitando o desenvolvimento do campo. Surgindo a necessidade de romper com essa visão limitada do paradigma funcionalista, buscando explorar novas abordagens teóricas que possam enriquecer e expandir o campo da Administração. Reconhecer e promover o diálogo entre diferentes paradigmas durante o processo de desenvolvimento científico pode trazer benefícios significativos, tais como maior reflexividade e profundidade, contribuindo para o avanço do campo (Caldas, 2005).

À vista disso, Amboni *et al.* (2017), destaca que uma abordagem multiparadigmática ao estudar organizações e sociedade pode estimular os pesquisadores a obter novos insights, preenchendo as lacunas deixadas pela adoção exclusiva de um único paradigma. Reconhece-se que nenhum paradigma isolado é capaz de explicar plenamente o comportamento das organizações e da sociedade (Amboni et al., 2017), algo que a abordagem multiparadigmática é capaz de oferecer. Tal abordagem permitiria aos pesquisadores combinar os paradigmas funcionalista, interpretativista, radical humanista e radical estruturalista conforme necessário, gerando um quadro mais completo e representativo da realidade organizacional.

2.2 O DEBATE PARADIGMÁTICO DENTRO DOS ESTUDOS SOBRE GÊNERO

Desde a década de 1970, o campo científico dos estudos sobre gênero no âmbito das organizações, tem recebido uma crescente atenção por parte dos pesquisadores, aumentando o debate e o reconhecimento da área (Broadbridge & Hearn, 2008; Engeli, 2020; Dodge, Eikenberry & Coule, 2022). Conforme apontam os autores, esse crescimento tem sido visto em diversas abordagens como no mercado atual de publicações, nas atividades dos principais editores internacionais, nas chamadas recorrentes em periódicos, e em cursos dentro de programas de graduação. No que se trata, o campo interdisciplinar dos estudos sobre gênero e diversidade é comum ver a adoção de uma visão multifacetado e multiparadigmático, refletindo uma forte orientação para modos qualitativos de investigação (Davis et al. 2006; Metcalfe, & Woodhams, 2012).

No entanto, embora os estudos organizacionais venham se constituindo como um campo robusto, repleto de perspectivas diversas e muitas vezes controversas que podem enriquecer a compreensão do pluralismo paradigmático (Lewis & Kelemen, 2002; Amboni et al., 2017), há ainda questões que inibem os pesquisadores a se utilizar de paradigmas alternativos dentro desses estudos. Isso pode acabar favorecendo a produção de pesquisas de gênero com um foco cada vez mais gerencialista, atóricas e ahistóricas, voltadas a uma visão de mundo funcionalista/positivista (Burrell & Morgan, 1979; Hearn & Parkin; 1983; Serva et al., 2010).

Este envolvimento crítico é uma parte necessária do desenvolvimento empírico e conceptual sobre gênero e diversidade nos locais de trabalho e nas organizações em geral. Esta crítica positiva envolve a reavaliação de vários elementos-chave: o próprio conceito de “organização”; o conceito de “gênero”; a relação de gênero e sexualidade; as relações de gênero, sexualidade, violência e violação; a intersecção de gênero e outras divisões sociais;

bem como algumas críticas metodológicas mais gerais (Hearn & Parkin, 2003).

Nesse sentido, como consequência dessa falta de criticidade vemos que muito da pesquisa sobre gênero continua a refletir de forma insuficiente e inadequada essas questões, ou seja, utilizando uma abordagem de gênero apenas no sentido binário, entre masculino e feminino, mesmo quando há distinções claras dentro e entre as próprias categorias de mulheres e de homens. Com isso, experiências marcadas por raça, classe, sexualidade, geração ou deficiência acabam não sendo incorporadas ao desenho analítico, o que empobrece a compreensão do fenômeno e reforça exatamente o tipo de enquadramento limitado que este ensaio procura problematizar.

Reforçando tal entendimento, Dodge, Eikenberry e Coule (2022), argumentam que os padrões tradicionais das pesquisas, que são fortemente inclinados ao positivismo, podem não ser adequados para avaliar questões que carecem de uma natureza crítica. Existe uma necessidade de reconhecer e aplicar padrões de avaliação que se alinhem com abordagens críticas para trazer diversidade e pluralismo ao campo da pesquisa. Sem essa adaptação, há uma preocupação de que a pesquisa crítica, e os insights únicos que ela pode oferecer, seja marginalizada ou subestimada. Isso seria prejudicial não apenas porque limitaria a compreensão de fenômenos importantes, mas também porque diminuiria a atenção à ética e à moralidade no processo de pesquisa (Dodge, Eikenberry & Coule, 2022).

No que tange a pesquisa de gênero, problematizar essas questões não é limitar a abordagem tradicional, ou invalidá-la, mas refletir sobre como uma abordagem de “gênero como variável” (por exemplo), pode ser insuficiente para o combate das desigualdades e diferenças, inclusive ser usada para combater e exterminar o preconceito sobre essas questões, demonstrando o caminho necessário para o avanço da pesquisa. Apoiados no argumento trazido por Haynes (2008; 2017), a problemática pode estar na falta de uma abordagem de gênero como parte metodológica de investigação e do quadro teórico, que atualmente é feito com o limitante tratamento do gênero apenas como objeto de estudo.

É nesse sentido que defendemos a utilização de uma abordagem crítica, para além de uma “filiação partidária” ao paradigma humanista radical, ou qualquer outro que possa servir como meio de polarizar a ciência e colocar as produções científicas “encaixotadas” nos seus pressupostos epistemológicos, ontológicos e metodológicos. Assim como trazido por Haynes (2017) embora seja reconhecido toda a riqueza da pesquisa crítica, por natureza e definição, buscamos considerá-la aqui de forma ampla, como um projeto intencional de emancipação, de mudança da sociedade e avanço no campo. Em outras palavras, o argumento que sustentamos aqui

é de que o pesquisador ao se propor com uma abordagem crítica, possa aplicar a teoria como uma lente com a qual possam ver, dentro das suas limitações, os pressupostos ocultos dos fenômenos sociais, os apagamentos desconfortáveis na sociedade que mascaram desigualdades e injustiças e permitem suas persistências (Dodge, Eikenberry & Coule, 2022).

Com base nesse detalhamento, o ensaio sustenta que a dificuldade de efetivar uma abordagem realmente pluralista nos estudos de gênero decorre, em parte, do modo como a produção tem sido conduzida a partir de uma visão “uniparadigmática”, que privilegia certos enquadramentos e, com isso, recoloca outras questões “de volta para o armário”. Em outras palavras, ao buscar uma ideia de “boa ciência” supostamente neutra e universal, certas pesquisas acabam neutralizando as dimensões sociais, morais e políticas do gênero, reduzindo-o a um objeto acomodado em modelos já legitimados (Dodge, Eikenberry & Coule, 2022). A metáfora do armário é útil justamente porque nomeia formas de silenciamento e de conformidade que persistem mesmo em contextos organizacionais que se anunciam abertos à diversidade e ao pluralismo. A literatura sobre sexualidades e gênero em organizações mostra que a visibilidade é sempre negociada e que práticas institucionais podem manter sujeitos e agendas dentro do armário, apesar do discurso de inclusão (Rumens, 2016, Fotaki, 2013; Pullen & Knights, 2007).

Nesse contexto, as críticas que têm sido dirigidas a essas produções mais uniparadigmáticas apontam justamente para a necessidade de reabrir o campo a abordagens pluralistas. Isso ocorre, primeiro, porque há hoje um interesse declarado por ontologias e epistemologias que se afastam da ciência social convencional e assumem a legitimidade de múltiplas formas de conhecer (Guba & Lincoln, 2005). Segundo, porque as transformações sociais associadas à passagem da modernidade para formas mais reflexivas de modernidade fazem com que a própria sociedade espere da ciência não apenas descrição, mas também a possibilidade de reconstruir sentidos sobre passado, presente e futuros possíveis (Silva et al., 2020). E, terceiro, porque têm-se defendido que a ciência social pode e deve operar como espaço de mediação entre tradições empírico-analíticas e hermenêuticas, estimulando leituras transdisciplinares e não excludentes (Paula, 2016). Em conjunto, esses argumentos reforçam, ainda que não esgotem, que uma perspectiva pluralista, sobretudo multiparadigmática, é relevante e necessária para os estudos de gênero em organizações, pois amplia o repertório crítico e evita que determinadas agendas sejam novamente empurradas “para o armário”.

De maneira geral, cabe ressaltar que é evidente o papel essencial do mapeamento sobre os paradigmas de Burrell e Morgan (1979) e suas relevantes contribuições para o campo dos

estudos organizacionais (Prolo et al., 2018). No entanto, o questionamento geral trazido a partir deste ensaio pauta-se na ideia de que o campo científico da pesquisa de gênero necessita superar a dicotomia objetivo/subjetivo (funcionalista e interpretativista) e a visão exclusivista apresentada para cada paradigma proposto (Chia, 1996; Prolo et al., 2018; Serva et al., 2010; Paula, 2016), na tentativa de trazer um debate mais pluralista que promova um maior engajamento sobre essas questões, considerando, sobretudo o contexto histórico, político e social em que elas se desenvolvem.

Ainda dentro desse debate, cabe ressaltar que, embora a disseminação da ideia de uma abordagem multiparadigmática se mostre promissora para o atual desenvolvimento dos estudos organizacionais (Silva et al., 2020), existem alguns desafios que podem desencorajar o pesquisador ao adotá-la. Nesse sentido, conforme aponta Amboni et al. (2017), ao lidar com diferentes abordagens, esse pesquisador pode ficar sem referência ou fundamentação, podendo ainda apresentar dificuldade para se distanciar do paradigma dominante. Assim, todas essas articulações paradigmáticas podem ser feitas, desde que o pesquisador tenha sempre uma referência e uma fundamentação, visando manter a coerência e a consistência do que está sendo estudado.

Especificamente, no que tange a pesquisa de gênero dentro dos estudos organizacionais, tem se observado, embora ainda de forma embrionária a inclusão de abordagens alternativas, mais subjetivistas, ligadas a uma pesquisa enquadrada como pós-estruturalistas, construcionista, interpretativista (Bleijenbergh, Booysen & Mills, 2018). Nesse sentido, o campo dos estudos sobre gênero denota um potencial no quesito de abordagens mais pluralistas que incitam os pesquisadores a revisitar abordagens ou paradigmas existentes e/ou até mesmo a reinventar novas formas de investigação para essas questões de diversidade.

No entanto, apesar do discurso oficial de pluralismo, evidências indicam que persistem barreiras que mantêm perspectivas críticas em segundo plano. Fotaki e Pullen (2024) lembram que abordagens feministas deveriam recuperar “vozes e perspectivas silenciadas e negligenciadas”, mas na prática tais vozes seguem subalternizadas. De forma similar, Mandalaki e Pérezts (2023) destacam que, em instituições acadêmicas impregnadas pelo patriarcado, eventos sexistas são frequentemente “ignorados ou denegridos” e que abusos ou discriminações tendem a calar mulheres e minorias interseccionais (p. ex. indivíduos racializados, LGBTQ+, com deficiência) dentro das organizações. Esses silenciamentos se refletem na produção científica: Dodge, Eikenberry e Coule (2021) verificaram que apenas 4% dos artigos publicados em periódicos de ponta sobre gênero adotam uma abordagem

verdadeiramente crítica, parcela essa que vem sendo cada vez mais assimilada pelos métodos hegemônicos ao longo do tempo. Tais achados sugerem que o discurso de pluralismo convive com práticas institucionais conservadoras que silenciam e deslegitimam epistemologias feministas, pós-estruturais e interseccionais, mantendo-as afastadas do centro do debate organizacional.

Dessa forma, retoma-se as perguntas cerne do debate – **É possível falar em um pluralismo paradigmático ou estamos diante de um novo conceito de “armário”?** – argumentando que o atual estágio de desenvolvimento do campo científico em que se estuda as questões de gênero se encontra marcado por tentativas de romper as barreiras paradigmáticas e se utilizar de abordagens mais alternativas (Dodge, Eikenberry, Coule, 2022). No entanto, essas tentativas ainda se distanciam de uma abordagem multiparadigmática, ou seja, que utilizem mais de um paradigma dentro de um mesmo estudo (Amboni et al., 2017), o que reflete na polarização dos paradigmas modernos e as rupturas entre as posturas modernas e pós-modernas (Lewis & Kelemen, 2002), podendo ser visto como um movimento de um novo encaixe, ou de um novo conceito de “armário” para as questões de gênero.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das reflexões apresentadas nesse ensaio, é possível perceber que a pesquisa sobre gênero dentro dos estudos organizacionais, ao passo que se mostra promissora, ainda carece de maiores engajamentos e de uma visão menos reducionista, que apoiadas em paradigmas mais alternativos e nas abordagens multiparadigmáticas possam favorecer uma discussão mais profunda sobre o fenômeno e suas implicações no ambiente. Conforme aponta Amboni et al. (2017) a falta de conhecimento da diversidade paradigmática, bem como a corroboração silenciosa quase hegemônica do paradigma funcionalista (objetivista), tende a encarcerar e limitar o aprimoramento do campo.

Sobre esses pontos, é oportuno refletir que mesmo que a pesquisa de gênero adote um paradigma mais alternativo, isso não lhe deixa isenta do “encaixe”, principalmente no que tange a escolha dos métodos, muitas vezes já condicionados a um determinado paradigma. Nesse sentido, conforme aponta Bleijenbergh, Booysen e Mills (2018) a pesquisa qualitativa embora se mostre bastante promissora e utilizada no âmbito da pesquisa de gênero, sobretudo como uma referência específica à investigação crítica sobre diversidade, pode estar girando sobre si mesma, na emergência de métodos mesclados e no pluralismo metodológico.

Sendo assim, se constrói a defesa de uma visão multiparadigmática dentro desses

estudos, que possa ajudar a compreender os sentidos e (res)significações dessas questões de gênero, na construção de uma narrativa que revele suposições ocultas e desconfortáveis na sociedade (Dodge, Eikenberry & Coule, 2022). Essa pode ser uma alternativa para lidar com os limites paradigmáticos e a polarização dos paradigmas modernos, contribuindo assim para o desenvolvimento do campo.

Além disso, é importante considerar a questão de como paradigmas e métodos selecionados de pesquisa em diversidade podem ser melhor compreendidos, avançados e avaliados criticamente e como as inovações nesses métodos contribuem para uma melhor compreensão da diversidade nas organizações (Bleijenbergh, Booysen & Mills, 2018). No entanto, vale também encorajar os pesquisadores na tentativa de continuar o desenvolvimento científico no âmbito da diversidade, mesmo que seja na adoção de um único paradigma, dada a compreensão rica, diversificada e mutável do gênero e dos feminismos (Hearn & Hein, 2015).

Conforme apontam Hearn e Hein (2015), gênero não é tudo, mas é um dos poucos elementos estruturantes que atravessam de forma consistente indivíduos, grupos, corpos, relações e contextos sociais mais amplos. Justamente por ter esse caráter difusor e relacional, gênero dificilmente é tratado em sua totalidade por uma única perspectiva teórica ou por um único paradigma; ainda assim, os esforços de enquadramento são importantes porque permitem tornar visíveis certos problemas e organizar o campo científico.

Nesse sentido, entendemos que a discussão proposta aqui é oportuna e pode suscitar investigações futuras. O ensaio buscou oferecer contribuições de natureza teórico-epistemológica e também de alcance social. Do ponto de vista teórico, reolocamos o debate sobre o uso da matriz de Burrell e Morgan quando o objeto é gênero, indicando que a utilização automática desse enquadramento pode reforçar perspectivas hegemônicas e, com isso, silenciar abordagens feministas, interseccionais ou pós-estruturais. Ao introduzir a metáfora do “retorno ao armário”, oferecemos uma chave para compreender como esse silenciamento pode ocorrer mesmo em contextos que se anunciam pluralistas, aproximando o argumento da literatura crítica em estudos organizacionais e contábeis. Do ponto de vista social, reforçamos que a forma como pesquisamos gênero define quais experiências e desigualdades ganham centralidade na agenda acadêmica e institucional. Nesse sentido, ao defender uma postura multiparadigmática, apontamos para a ampliação de espaços de fala e de reconhecimento de sujeitos historicamente marginalizados.

Por fim, entendemos que esse debate abre espaço para uma agenda de pesquisas que vá

além do tratamento de gênero como simples “variável” de controle. Algumas possibilidades que decorrem do ensaio são: (i) estudos empíricos que mapeiem como periódicos e eventos da área têm recebido trabalhos sobre gênero e quais paradigmas têm sido privilegiados ou preteridos; (ii) investigações que articulem gênero com raça, classe e sexualidade em organizações e campos profissionais específicos (como a contabilidade), justamente para verificar se o “armário” epistemológico se mantém nesses espaços; e (iii) análises sobre como dispositivos institucionais, tais como editais e avaliações, podem favorecer abordagens mais funcionalistas e despolitizadas de gênero; Explorar essas questões pode ajudar a responder até que ponto a pesquisa de gênero no campo organizacional está, de fato, ampliando seu repertório crítico ou se ainda opera sob limites que a mantêm, metaforicamente, “no armário”.

REFERÊNCIAS

- Amboni, N., Caminha, D. O., de Andrade, R. O. B., & Fernandes, M. (2017). Abordagem multiparadigmática em estudos organizacionais: avanços e limitações. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 10(Esp. 5), 808-827.
- Bleijenbergh, I., Booyesen, L., & Mills, A. J. (2018). The challenges and outcomes of critical diversity scholarship. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 13(3), 206-217. <https://doi.org/10.1108/qrom-09-2018-597>
- Broadbridge, A., & Hearn, J. (2008). Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice. *British Journal of Management*, 19(s1), 38-49. 10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x
- Burrell, G., & Morgan, G. (2017). *Sociological paradigms and organisational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. Routledge.
- Calás, M. B., & Smircich, L. (1999). Past postmodernism? Reflections and tentative directions. *Academy of Management Review*, 24(4), 649–671.
- Caldas, M. P. (2005). Paradigmas em estudos organizacionais: uma introdução à série. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(1), 53-57. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902005000100008>
- Chia, R. (1996). *Organizational analysis as deconstructive practice*. New York: Walter de Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110884494>
- Creswell, J. W. (2010). Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto (3.ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Davis, K., Lorber, J., & Evans, M. S. (2006). Handbook of gender and women's studies. *Handbook of Gender and Women's Studies*, 1-512.
- Deetz, S. (1996). Crossroads—Describing differences in approaches to organization science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy. *Organization science*, 7(2), 191-207. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.191>
- Dodge, J., Eikenberry, A. M., & Coule, T. M. (2022). Illustrating the value of critical methodologies through third-sector gender studies: A case for pluralism. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(6), 1140-1147. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00425-8>
- Engeli, I. (2020). Gender and sexuality research in the age of populism: Lessons for political science. *European Political Science*, 19, 226-235. 10.1057/s41304-019-00223-3
- Feyerabend, P. (1975). *Against Method*. London: New Left Books.
- Fotaki, M. (2013). No woman is like a man (in academia): The masculine symbolic order and the unwanted female body. *Human Relations*, 66(11), 1561–1585.
- Fotaki, M. and Pullen, A. (2023). Feminist theories and activist practices in organization studies. *Organization Studies*, 45(4), 593-616. <https://doi.org/10.1177/01708406231209861>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Paradigmas concorrentes na pesquisa qualitativa. *Manual de pesquisa qualitativa*, 2(163-194).
- Guba, E. G.; Lincoln, Y. S.(2005). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Ed.). *Handbook of qualitative research*. 3. ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: a review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Haynes, K. (2008). Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails? Where next for feminist methodologies in accounting?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 539-555. 10.1108/09513570810872914

- Hardies, K., & Khalifa, R. (2018). Gender is not “a dummy variable”: A discussion of current gender research in accounting. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 15(3), 385–407. <https://doi.org/10.1108/QRAM-08-2017-0083>
- Hearn, J., & Parkin, P. W. (1983). Gender and organizations: a selective review and a critique of a neglected area. *Organization Studies*, 4(3), 219–242. <https://doi.org/10.1177/017084068300400302>
- Hearn, J., & Parkin, W. (2003). The gendered organisation: a positive critique. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9, 125–146.
- Hearn, J. e Hein, W. (2015). Reformulando a construção do conhecimento feminista e de gênero na pesquisa de marketing e consumo: feminismos ausentes e o caso dos homens e das masculinidades. *Jornal de Gestão de Marketing*.
- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a big four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35(8), 775–791. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.005>
- Kuhn, T. S. (2001). *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva.
- Lewis, M. W., & Grimes, A. J. (1999). Metatriangulation: Building theory from multiple paradigms. *Academy of Management Review*, 24(4), 672–690.
- Lewis, M. W., & Kelemen, M. L. (2002). Multiparadigm inquiry: Exploring organizational pluralism and paradox. *Human relations*, 55(2), 251–275. <https://doi.org/10.1177/0018726702055002185>
- Metcalf, B. D. and Woodhams, C. (2012). Introduction: new directions in gender, diversity and organization theorizing – re-imagining feminist post-colonialism, transnationalism and geographies of power. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 123–140. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00336.x>
- Mandalaki, E., & Pérezts, M. (2023). Abjection overruled! Time to dismantle sexist cyberbullying in academia. *Organization*, 30(1), 168–187.
- Paula, A. P. P. de. (2016). Beyond paradigms in Organization Studies: the Circle of Epistemic Matrices. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(1), 24–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395131419>.
- Pérezts, M., & Mandalaki, E. (2024). Unsilencing silence on business school sexism: A behind-the-scenes narration on regaining voice. *Gender, Work & Organization*, 31(5), 2138–2157. <https://doi.org/10.1111/gwao.12959>
- Prasad, P. (2005), *Crafting Qualitative Research. Working in the Postpositivist Traditions*, New York and London: M.E. Sharpe
- Prolo, I., Lima, M. C., & da Silva, L. F. (2018). Os desafios na adoção da tradição interpretativista nas ciências sociais. *Diálogo*, (39), 2. <https://doi.org/10.18316/dialogo.v0i39.4110>
- Pullen, A., & Knights, D. (2007). Undoing gender: Organizing and disorganizing performance. *Gender, Work & Organization*, 14(6), 505–511.
- Rumens, N. (2016). Towards queering the business school: a research agenda for advancing lesbian, gay, bisexual and trans perspectives and issues. *Gender, Work & Organization*, 23(1), 36–51. <https://doi.org/10.1111/gwao.12077>
- Serva, M., Dias, T., & Alperstedt, G. D. (2010). Paradigma da complexidade e teoria das organizações: uma reflexão epistemológica. *Revista de Administração de Empresas*, 50, 276–287. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000300004>
- Silva, A. P., Heber, F. C., Freitas, P., & D’ambrozio, I. S. S. (2020). Do Treinamento E Desenvolvimento Para A Educação Corporativa: Transições Paradigmáticas Na Construção Do Saber Nos Espaços Organizacionais. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 7(2), 425–460. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2020.v7n2.345>
- Vergara, S. C., & Caldas, M. P. (2005). Paradigma interpretacionista: a busca da superação do

objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. *Revista de Administração de Empresas*, 45(4), 66–72