Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXI Jornada de Pesquisa

ESTADO DA ARTE DA TEMÁTICA "MULHER LÍDER" NA BASE DE DADOS PERIÓDICOS-CAPES[1]

Dedilhana Lamare Manjabosco Hübner[2], Denize Grzybovski[3].

[1] Projeto de Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Unijuí, desenvolvida na Linha de Pesquisa Gestão Empresarial e no Grupo de Estudos e Pesquisas em Organizações, Gestão e Aprendizagem (GEPOG).
[2] Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da UNIJUÍ, bolsista Prosup/CAPES, dedilhana@gmail.com.
[3] Professora Convidada no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional na Unijuí, gdenize@upf.br.

1. Introdução

A mulher tem ocupado maior espaço no mercado de trabalho a partir dos anos 80 (BIASOLI, 2016), assumindo cargos até então apenas ocupados por homens. Mesmo assim poucas mulheres encontram-se em cargos executivos (JACQUES, 2000; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014).

As mulheres que ocupam cargos de gestão executiva são mais jovens do que os homens, estão há menos tempo no cargo e apresentam nível de escolaridade superior, porém recebem rendimentos inferiores (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; ATAL; ÑOPO; WINDE, 2009). No Brasil, o Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil 1992-1997, publicado pelo IBGE (2001) apontava a já conhecida superioridade feminina em relação ao nível de instrução. No estrato de trabalhadores com ensino superior atuando no mercado de trabalho brasileiro, predominam mulheres. Para Fonseca (2000), as mulheres cresceram profissionalmente por terem se qualificado, dominarem técnicas e processos de trabalho.

Apesar de suas qualificações superiores, em relação ao homem, a mulher tem desvantagens, pois costuma assumir atividades profissionais sem abrir mãos das atividades da vida privada, como cuidar dos filhos, realizar atividades domésticas, administrar os recursos da família (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004). Aspectos biológicos da maternidade levam a mulher a gerar custos adicionais à empresa, razão pela qual a opção de contratação de homens para cargos executivos. Uma vez contratada, a mulher executiva assume o estilo masculino de gestão (BETSS, 2000; GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002), numa tentativa de igualar-se aos homens e não sofrer discriminação. Tal comportamento pode gerar modificações significativas em sua vida profissional, social e pessoal. Conforme Gomes (2008), as mulheres que conseguem permanecer no cargo de gestora em organizações esportivas nacionais, adotam um perfil parecido com o do homem, na disponibilidade de tempo para dedicar-se integralmente ao trabalho e na ausência de filhos, exemplos das modificações citadas acima.

A expansão ocupacional ainda não garantiu a equidade entre gêneros, especialmente às mulheres líderes, embora a desigualdade salarial entre gêneros reduziu (BIASOLI, 2016). A mulher tem ocupado diferentes espaços no mundo do trabalho além dos cargos executivos em empresas. No campo político e em diferentes organizações, a mulher tem exercido o papel de líder pois é capaz de influenciar pessoas com vistas a atingir os objetivos organizacionais (LIMONGI-FRANÇA;

ARELHANO, 2002). Conforme Maximiano (2012), a capacidade de liderar, além de ser importante para estadistas, fundadores de nações ou dirigentes de religiões, também se faz importante para treinadores de equipes esportivas, comandantes militares, regentes de orquestras, professores, além de, administradores de organizações.

Fatores como poder, autoridade e responsabilidade estão intrinsecamente relacionados no exercício da liderança. A autoridade formal confere poder posicional, mas o poder somente será exercido se seu detentor for aceito pelas pessoas que fazem parte do grupo social ao qual pertence e tiver capacidade de exercer influência sobre indivíduos, grupos e situações (MACÊDO et al., 2005). Nesse sentido, argumenta Robbins (2002), as mulheres demonstram ser mais democráticas em sua forma de liderar, encorajando participação, compartilhando informações e poder, como também estimulam a autovalorização nos outros. Afirma ainda que as mulheres preferem liderar por meio da inclusão, confiando, em suas habilidades interpessoais e carisma para influenciar.

Conforme Lobos (2003), as empresas modernas convencionaram que humanidade, sensibilidade e intuição são características necessárias para uma boa administração e que essas são características femininas. Para Macêdo et al. (2005), as mulheres são mais questionadoras, querem conhecer os antecedentes em detalhes, demonstram emoção, ouvem mais e oferecem ajuda mais frequentemente, reproduzindo por vezes o papel de mãe no ambiente de trabalho. Soma-se a isso sua capacidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo e tolerar ambiguidades, que confere elogios à liderança feminina, pois essas características são essenciais para o gerenciamento das organizações contemporâneas (BETTS, 2000; MACÊDO et al. 2005).

No entanto, o discurso em torno de mulheres líderes remete o pensamento à metáfora “teto de vidro” (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014), que é considerado uma barreira que impede algumas mulheres a ocuparem cargos executivos. A referida metáfora surge no Wall Street Journal, em 1985, com o termo americano glassceiling (ROCHA, 2006). Entende-se essa expressão como uma barreira invisível criada pelas próprias mulheres que as impede acessar os cargos executivos. “Teto de vidro” indica que as mulheres que ocupam posições hierárquicas inferiores, visualizam os postos de trabalho superiores por meio de uma “parede de vidro” imaginária, a qual é transparente mas que não conseguem transpor. A invisibilidade das mulheres explicada por meio desta metáfora evidencia que a maioria das mulheres se limita a ocupar cargos subalternos. Isso não significa dizer que faltam-lhe capacidades (ROCHA, 2006), pois aquelas mulheres que desejam assumir cargos em nível estratégico “quebram o teto de vidro”, ou seja, empoderam-se.

O empoderamento da mulher é fundamental no desenvolvimento. Conforme Sen (2010), a condição de agente da mulher é negligenciada nos estudos sobre desenvolvimento. O reconhecimento da participação e liderança política, econômica e social das mulheres está intrinsicamente relacionado às mudanças econômicas e sociais de determinadas sociedades, cuja luta pela emancipação pode constituir-se num fator de progresso e de desenvolvimento (SEN, 2010).

Com esse contexto presente no debate sobre as mulheres líderes, no presente estudo o objetivo foi mapear as produções científicas sobre o tema mulher líder no contexto brasileiro no período de 1990–2016, com vistas a identificar os gaps/silêncios existentes na literatura gerencial envolvendo as questões de gênero e refletir criticamente sobre os conteúdos das referidas produções científicas. Pela importância da temática mulher líder nas questões do desenvolvimento regional, bem como por reconhecer a existência de uma relação desta com o empoderamento da mulher e sua condição de agente de mudança, como defende Amartya Sen, a mesma se faz relevante.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXI Jornada de Pesquisa

2. Metodologia

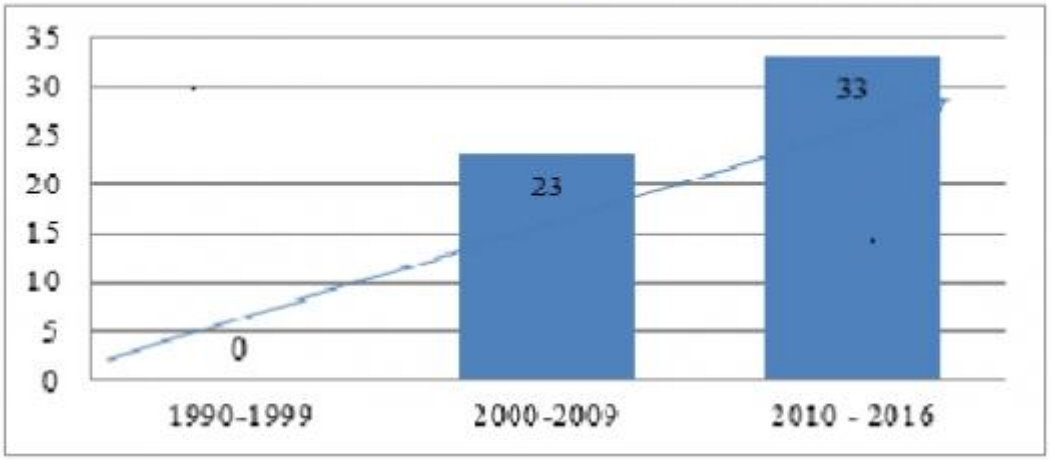
Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa, na qual a técnica utilizada foi a bibliometria. O procedimento de coleta de dados contemplou, inicialmente, a definição de palavras-chave (mulher líder, liderança feminina, cargos de liderança, questões de gênero na liderança, empoderamento, mulher e mulheres em cargos de gestão) e, na sequência, a seleção dos materiais de investigação, os quais foram definidos como exclusivamente publicações científicas qualificadas: artigos científicos, dissertações, teses. O critério de inclusão o tema central: "liderança feminina". Como temas secundários foram definidos os seguintes: questões de gênero, mulher executiva, empoderamento. Os critérios de exclusão foram: materiais duplicados, não enquadramento ao tema central cuja definição deu-se após minuciosa leitura dos resumos. Apesar de realizar a busca apenas com os termos em português, a base de dados Periódicos-Capes localizou publicações da Colômbia, EUA, Portugal, Espanha e México. Optou-se por analisar apenas as produções e publicações brasileiras estas foram eliminadas para este estudo.

Os materiais foram coletados eletronicamente na base de dados Periódicos-Capes, por se tratar de uma base consolidada e com acesso a milhares de títulos de periódicos, dissertações e teses. A busca resultou em um total de 745 materiais, compreendendo um espaço temporal de trinta anos (1990├─┤2016). A palavra-chave empoderamento teve prevalência sobre os demais, com 442 materiais. Após a aplicação dos filtros metodológicos (critérios de inclusão e exclusão) restaram 56 materiais, os quais foram analisados quantitativa e qualitativamente.

3. Resultados e Discussões

No Gráfico 1 pode-se visualizar que na década 1990 não se produziu nenhum material sobre a temática "mulher líder". As impressões sobre democracia e liberdade do cidadão brasileiro, tão bem descritas na obra de Amartya Sen e que constam na Constituição de 1988, não se traduziram em preocupações científicas na década seguinte (1990) no contexto brasileiro.

Gráfico 1 – Materiais encontrados, por décadas

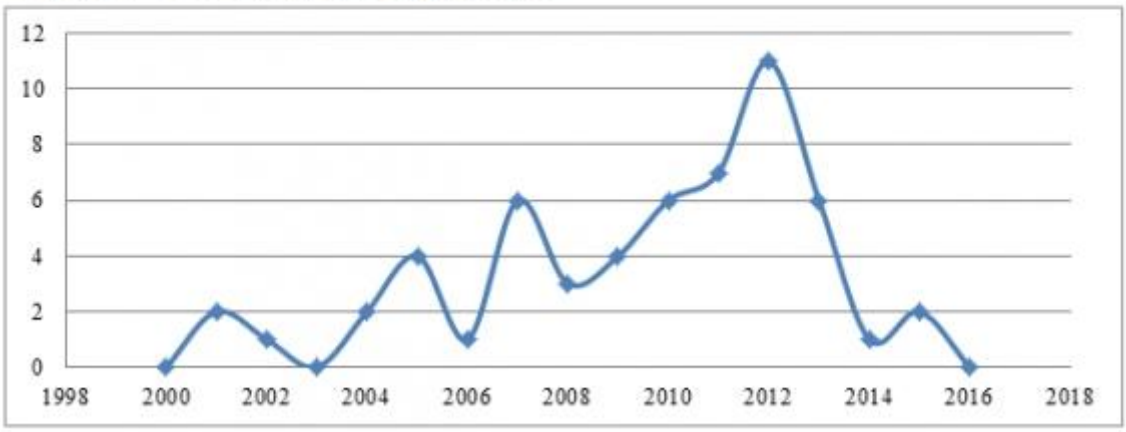


Fonte: Elaborado pelos autores com dados da pesquisa (2016)

Buscou-se identificar quais as temáticas os pesquisadores têm associado com a "mulher líder" em suas pesquisas. Para essa análise realizou-se uma quantificação das palavras-chaves. Assim, verificou-se que a preocupação da academia tem sido direcionada a diferentes abordagens, no entanto, algumas recebem maior atenção, tais como: gênero, liderança, empoderamento e trabalho. Pode-se constatar que a questão da mulher líder envolvida com o desenvolvimento ainda é uma temática que apresenta pouca expressividade, pois foi encontrada apenas uma única vez dentre as palavras-chaves.

Conforme Gráfico 2, a temática investigada apresentou crescimento significativo no período 2008-2012. Em 2012 foi identificado o maior volume de produções (11), o que representa 19,6% do total. No entanto, em 2014 o volume de produção voltou a estar no mesmo nível de 2006.

Gráfico 2 – Produções/Ano de produção



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da pesquisa (2016)

O maior número de publicações (16,07%) foi encontrada no periódico Revista de Estudos Feministas, editada pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), o qual está classificado como A1 nos critérios Qualis Capes na área Interdisciplinar. Contudo, nos anos 2005 e 2010 não foi publicado nenhum artigo sobre a temática neste periódico.

No Gráfico 3 pode-se visualizar que o maior número de teses produzidas foi no estado de São Paulo, especificamente UNICAMP e PUC/SP, enquanto o maior número de dissertações foi produzida no Distrito Federal, na UnBe. O Gráfico 4 mostra que o maior número de artigos publicados foi em Santa Catarina, especificamente no periódico científico Revista de Estudos Feministas (36%), seguido por São Paulo (19%), Rio de Janeiro (14%), Rio Grande do Sul (14%), Rio de Janeiro (14%) e Minas Gerais (11%).

Gráfico 3 – Dissertações e Teses/Estados

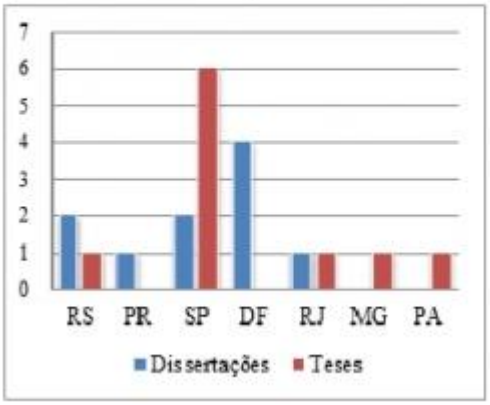
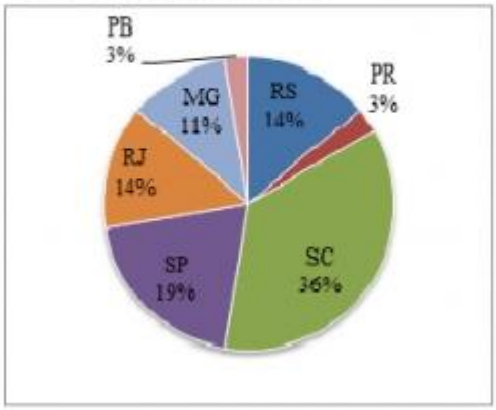


Gráfico 4: Artigos/Estados



Fonte: Elaborados pelos autores com dados da pesquisa (2016)

Os estudos sobre a mulher líder apresentam grande diversidade temática subjacente. O maior interesse dos pesquisadores está no estudo das mulheres líderes em empresas (questão de gênero na avaliação de desempenho, gerenciamento feminino, carreira, a questão do teto de vidro, carreira executiva e suas nuances de gênero), mas também foram encontrados trabalhos sobre mulheres líderes no Exército brasileiro e na Brigada Militar, espaços até pouco tempo ocupados exclusivamente por homens. O ambiente universitário também é locus subjacente dos estudos, seja a mulher como reitora ou em cargos relativos à gestão universitária. O mundo dos esportes, a gestão de instituições públicas, as pastorais e comunidades católicas, associações de mulheres, empoderamento, presença em coordenação de ONGs, no cooperativismo, e em sindicatos rurais também são discutidos. Há também interesse quanto à presença da mulher líder na câmara dos deputados. Pode-se inferir a partir desta variedade de interesses de estudo, que a mulher líder está cada vez mais inserida em todas as áreas de atuação tanto econômica, social, quanto politicamente.
Quanto a autoria dos trabalhos analisados, constatamos que a predominância é de autoras, ou seja, mulheres, configurando um tema de interesse feminino. O número de autoras é cinco vezes maior que o de autores homens.

4. Conclusão

Com base nos dados apresentados conclui-se que a produção científica brasileira sobre liderança feminina iniciou na década 2000, cuja ano de maior produção foi 2012, com 11 publicações. A temática envolvendo a mulher líder foi maior entre os anos 2000 e 2012. Em 2013 foram identificados apenas 6 produções e, em 2014, apenas uma. Questiona-se se esse gap na literatura gerencial brasileira representa perda de interesse dos pesquisadores na temática ou o tema encontra-se esgotado, não tendo mais nada a ser estudado a respeito.
Em razão da concentração de produções cientificas em apenas sete estados e a maior concentração em apenas um periódico brasileiro pode estar indicando que faltam espaços nos editorais que demonstrem efetivo interesse no debate.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXI Jornada de Pesquisa

A ausência de estudos sobre a mulher líder nas questões do desenvolvimento pode representar negligência da sua condição de agente como pressupõe Sen (2010).
Contribuições: A contribuição deste trabalho refere-se ao fato de ter iniciado a contextualização da temática dos estudos realizados sobre a mulher líder nos últimos trinta anos. Este estudo contribui tanto para o meio acadêmico como uma breve fonte de conhecimentos referentes à mulher líder, o que pode ser usado como um primeiro direcionador de fontes de pesquisas.
Limitações: O estudo possui limitações, devido ao fato de não esgotar as possibilidades da existência de pesquisas sobre "mulher líder" em outras bases de dados frequentemente usadas pela área acadêmica brasileira e mundial, limitando os resultados deste estudo à base pesquisada, ou seja, a base Periódicos Capes. Portanto, para futuras pesquisas sugere-se, ampliar o número de bases de dados, além de contemplar, anais de eventos. Outra limitação encontra-se ao fato de apenas ter sido utilizados os termos de busca em português, para novas pesquisas sugere-se que os termos sejam também utilizados em inglês e espanhol.

5. Palavras-chave: liderança feminina; empoderamento; questões de gênero; cargos de liderança.

6. Agradecimentos: À CAPES, pela concessão de uma bolsa de estudos Prosup.

7. Referências bibliográficas

ATAL, J. P.; ÑOPO, H.; WINDE, N. New Century, Old Disparities Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. IDB Working Paper Series n. 109, Department of Research and Chief Economist, Inter-American Development Bank, 2009.

BETTS, J. A. Labirintos do êxito feminino. In: JERUSALINSKY, A.; MERLO, A. C.; GIONGO, A. L. O valor simbólico do trabalho. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

BIASOLI, P. K. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 125-140, 2016.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, São Paulo, jan/ abr, 2004.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE Eletrônica, v. 9, n. 1, 2010. doi: 10.1590/S1676-56482010000100004

FONSECA, T. M. G. Psicologia social: gênero subjetividade e trabalho. Petrópolis: Vozes. 2000.

GOMES, E. M. P. A participação das mulheres na gestão do esporte brasileiro: desafios e perspectivas. 2008. Rio de Janeiro: FAPERJ/QUARTET.

GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R; MIGOTT, A. M. B. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. Revista de Administração Contemporânea, v. 6, n. 2, p. 185-207, Aug. 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil 1992-1997. Informaçăo Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro: IBGE, 2001. Série Estudos e Pesquisas.

JACQUES, M. G. C. Mulher & Trabalho: perspectiva para o século XXI. In: STREY, M. N.; MATTOS, F.; FENSTERSEIFER, G.; WERBA, G. Construções e perspectivas em gênero. São Leopoldo: UNISINOS, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Liderança, poder e comportamento organizacional. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FLEURY, M. T. L. (org.) et al. As pessoas na organização. São Paulo: Gente. 2002.

LOBOS, J. Amélia adeus. São Paulo: Instituto de Qualidade. 2003.

MACÊDO, I. I.; RODRIGUES, D. F; JOHANN, M. E. Aspectos comportamentais da gestão de pessoas. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV. 2005.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SANTOS, S. M. M.; OLIVEIRA, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-19, jun. 2010.

SEN, A. Desenvolvimento como liberdade. Tradução Laura Teixeira Motta. Revisão técnica Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.