

PERFIL DE LIDERANÇA FEMININA NO MUNICÍPIO DE CAÇADOR

Cyntia Lima de Oliveira^{1*}
Yumi Marina Ueda Burg¹
Ana Clara Arruda Tobias Vieira¹
Maria Vitória Lanza¹
Sayonara Varella²
Eduardo Guedes Villar³

Resumo

A estrutura da pesquisa trata das diferentes questões que surgem quando se refere à liderança feminina. Este artigo tem como objetivo compreender os perfis de liderança de mulheres em cargos executivos. Por meio da compreensão de liderança feminina, justifica-se a importância da presente pesquisa para o fornecimento de perspectivas adicionais sobre o tema, utilizando de métodos que buscam dados através das mulheres que possuem esses cargos de liderança nas organizações de Caçador. Para tanto, foram utilizados questionários e entrevistas aplicadas às mesmas, com o uso adaptado desenvolvido para medir especificamente a liderança transacional, liderança transformacional e laissez-faire em relação aos objetivos da pesquisa, serão enfatizados perfis de liderança que se assemelham ao estilo transformacional. Espera-se que os resultados a serem obtidos possam servir como fonte de informação pertinente a ser utilizada pelas instituições, visando uma melhora das intervenções ou procedimentos utilizados para pesquisas sobre mulheres executivas com desenvolvimento e aperfeiçoamento de atividades empreendedoras.

Palavras-Chave: Liderança feminina; Perfil de liderança; Liderança Transformacional.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa e a teoria de liderança organizacional ainda se baseiam em perfis masculinos, mesmo aumento da presença feminina em cargos de gestão, como aponta Ferreira (2022). Com as mudanças e necessidades do mercado empresarial globalizado, a liderança requer um perfil flexível e adaptável que incentive a colaboração e o trabalho em equipe. Tonelli e Carvalho (2023) ressaltam a importância de entender o contexto da inserção da mulher em posições de liderança, o que inclui o uso de estereótipos e comportamentos preconcebidos femininos. No entanto, Santos e Diógenes (2019) afirmam que as mulheres em cargos de liderança muitas vezes precisam adotar características consideradas masculinas para serem vistas como líderes, pois se espera que sejam mais suaves; e, se agem com docilidade, não se encaixam na expectativa de posições de comando (TONELLI; CARVALHO, 2023).

Diante dessa realidade em que a minoria dos altos cargos são ocupados por mulheres, a aceitação da mulher no ambiente de trabalho, pode ser classificada como limitada, sua posição é restrita tanto às considerações culturais quanto econômico sociais (OLIVEIRA; PAIVA; BATISTA, 2021) e, em virtude dos desafios e dificuldades que enfrentam para exercer suas posições de liderança nas organizações, surge a necessidade de entender: Qual o perfil de liderança de mulheres em cargos executivos no município de Caçador?

Assim, este artigo tem como objetivo geral compreender os perfis de liderança de mulheres em cargos executivos. Por meio da compreensão de liderança feminina, justifica-se a importância da presente pesquisa para o fornecimento de perspectivas adicionais sobre o tema. Ressaltado por Nogueira e Kubo (2013), as pesquisas sobre mulheres executivas são recentes no Brasil e na sua maioria abordam temáticas em relação às dificuldades, discriminação e preconceitos no âmbito da liderança, evidenciada a escassez de referenciais teóricos de perfil de liderança feminina. Assim,

¹ Estudante do Curso Técnico integrado do Instituto Federal - Câmpus Caçador

² Professora Mestre do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

³ Professor Doutor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

* Autor correspondente: cyntia.lo@aluno.ifsc.edu.br

persevera-se a demanda de visibilidade sobre liderança feminina no município de Caçador, despertando o crescimento da mulher em cargos executivos com potencial benéfico para desenvolvimento e aperfeiçoamento de atividades empreendedoras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo dos tempos o conceito de liderança foi se alterando devido as recorrentes mudanças e disseminações de novas ideias aplicadas as organizações. O que antes era sinônimo de chefe ou gestor se modificou para a busca do desenvolvimento organizacional e ramificou em diversos conceitos diferentes pelos pesquisadores (BERGAMINI, 2009; YAMAFUKO; SILVA, 2015)

Conforme exposto, a liderança é inerente para entender que existem estilos e perfis que variam de acordo com cada líder, assim consistindo em distintos perfis como: Liderança Autocrática; Liderança Democrática; Liderança Laissez-Faire; Liderança Transformacional; Liderança Transacional.

Salvagni e Canabarro (2015) afirmar que embora a desigualdade de gênero, em que o masculino é o dominante, ainda persista, presume-se que algumas características socialmente construídas e atribuídas às mulheres como intuição, comunicação, organização, visão sistêmica, entre outros diversos atributos, fazem a diferença no ato de liderar pessoas e são valorizadas na hora de se caracterizar a qualidade da liderança feminina, estas podem ser vistas pelas empresas como uma forma de se obter vantagem competitiva.

Então é possível perceber que, no século XXI, a atuação da mulher em vários papéis e funções é uma realidade certificada; porém, apenas algumas conseguem ocupar posições de liderança dentro das organizações (KANAN, 2010). Salvagni e Canabarro (2015) falam sobre os esforços, atitudes e atribuições essenciais que a mulher deve ter durante sua caminhada dentro da organização para que exista uma harmonia entre a vida pessoal e profissional, sem que haja uma sobrecarga de uma na outra, pois a mulher tende a se esforçar muito mais do que o homem para atingir cargos de liderança, e mesmo assim muitas vezes não consegue pela desvalorização da organização.

Por meio das características da liderança feminina, se dá a importância da identidade da mulher na empresa, destacando-se cada vez mais nos dias atuais. Nicole Del Bianco Santos e Carla Diógenes, afirmam que entretanto, ainda não é suficiente a quantidade de mulheres ocupando cargos de liderança, além das novas discussões que essa inclusão despertou. Já que a liderança feminina discute sobre a diferença salarial entre os gêneros, o possível modelo feminino de gestão e, claro, sobre o recorte feminino e masculino em termos de liderança.

3 METODOLOGIA

Segundo Marques (2016) a classificação desta pesquisa é considerada básica, que refere ao estudo sistemático, direcionado no sentido de aprofundar o conhecimento ou a compreensão de aspectos fundamentais de fenômenos e fatos, entretanto, sem ter em mente um resultado específico. Caracterizada como quanti-quali, que segundo Bryman (1992) a combinação entre diversos métodos qualitativos e quantitativos, visa a fornecer um quadro mais geral da questão em estudo, possibilitando uma análise estrutural do fenômeno com métodos quantitativos e uma análise processual mediante métodos qualitativos. O objetivo central desta pesquisa é descritivo, assim como Gil (1994) caracteriza as pesquisas descritivas, evidencia-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo ou fenômeno.

¹ Estudante do Curso Técnico integrado do Instituto Federal - Câmpus Caçador

² Professora Mestre do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

³ Professor Doutor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

* Autor correspondente: cynthia.lo@aluno.ifsc.edu.br

Os participantes dessa pesquisa serão de organizações representativas de Caçador que tem como foco cargos de liderança dentro de empresas do município. Bem como a associação BPW (Business Professional Women) do município de Caçador, e a ACIC(Associação Empresarial de Caçador).

As mulheres da BPW Caçador foram selecionadas para fazer parte da pesquisa através do método Bola de Neve, visto que a associação prioriza o crescimento e inserção de mulheres em contextos econômicos, portanto, é um meio ideal de coleta de dados para a seguinte pesquisa. Do mesmo modo que a ACIC foi escolhida por incentivar o empoderamento da mulher empreendedora, inspirando e motivando outras mulheres, em prol do crescimento dos seus negócios e da sociedade.(ACIC, 2023)

Os procedimentos desta pesquisa estão divididos em duas fases distintas:

Nesta etapa, será aplicado um questionário fechado, composto por trinta e uma perguntas assertivas. A escala Likert de 5 pontos será empregada para permitir a estabelecimento de relações de equivalência e comparação (TROJAN; SIPRAKI, 2015). Juntamente com o instrumento elaborado com base na escala de estilo de liderança de Fonseca e Porto (2012) validada a partir das escalas de TLI (Transformational Leadership Inventory), LRPO (Leadership Reward and Punishment Behavior Questionnaire) e MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). Com o uso adaptado desenvolvido para medir especificamente a liderança transacional, liderança transformacional e laissez-faire em relação aos objetivos da pesquisa. A distribuição do questionário será conduzida por meio da plataforma Google Forms, utilizando o WhatsApp para a distribuição.

A partir dos resultados obtidos na fase anterior, serão selecionadas participantes cujos perfis de liderança se assemelham ao estilo transformacional. Para a seleção, será utilizado um roteiro semi estruturado, fundamentado nas análises realizadas. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas presenciais, que serão gravadas e, posteriormente, transcritas.

A análise quantitativa dos resultados do questionário será realizada por meio de estatística descritiva e comparativa, seguindo a metodologia proposta por Guedes, Terezinha Aparecida, et al. (2005). A análise qualitativa das entrevistas seguirá o método proposto por Bardin (2011), permitindo a categorização e classificação dos elementos de significado presentes nas mensagens coletadas.

Todos os procedimentos da pesquisa seguirão rigorosamente as normas éticas estabelecidas. Será obtido o consentimento informado de todas as participantes, garantindo a privacidade e o anonimato das informações fornecidas.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Ao estudar os perfis de liderança feminina no município de Caçador espera-se que os resultados obtidos na primeira fase, com o questionário identifique o perfil dos respondentes no que se refere às seguintes perspectivas de análise: Liderança laissez-faire; Liderança transformacional; Liderança transacional. Ao aplicar a segunda fase, com as respondentes que obtiveram resultado próximo à liderança transformacional, busca-se aprofundar o exercício desse tipo de liderança a resultância do entendimento sobre este perfil lideracional.

No projeto de pesquisa os resultados esperados sobre mulheres executivas trataram de complementar o conhecimento sobre perfil de liderança e fomenta a compreensão de liderança feminina no município. Em adição, espera-se que os resultados a serem obtidos possam servir como fonte de informação pertinente a ser utilizada pelas instituições, visando uma melhora das intervenções ou procedimentos utilizados para pesquisas sobre mulheres executivas com desenvolvimento e aperfeiçoamento de atividades empreendedora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre o perfil de liderança feminina contribuirá para maior aumento das dimensões para outros estudos, considerando variações de público, como os respondentes sendo os liderados e

¹ Estudante do Curso Técnico integrado do Instituto Federal - Câmpus Caçador

² Professora Mestre do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

³ Professor Doutor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

* Autor correspondente: cynthia.lo@aluno.ifsc.edu.br

sua observação sobre os perfis dos líderes. As contribuições correspondentes ao objetivo de compreender os perfis de liderança de mulheres em cargos executivos no município de Caçador podem expandir o contexto da área.

REFERÊNCIAS

ACIC 2023 (Associação Empresarial de Caçador). Disponível em: <https://www.portalacic.com.br> . Acesso em: 26/09/2023.

BPW Brasil 2023 (Business Professional Women). Disponível em: <https://www.bpwbrasil.org/pagina-inicial>. Acesso em: 08/08/2023.

BRYMAN, Alan; CRAMER, Duncan. **Quantitative data analysis for social scientists**. Estudos Geográficos, v. 53, n. 207, p. 347, 1992.

DAFT, Richard L. Administração. 6. Administração ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

FERREIRA, Anália Régia Lopes. **Liderança Feminina nas Empresas Juniores do Estado de Alagoas**. UFAL, Campus Arapiraca, Unidade Educacional ARAPIRACA, 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4.ed São Paulo: Atlas, 1994.

GUEDES, Terezinha Aparecida, et al. **"Estatística descritiva." Projeto de ensino aprender fazendo estatística**. (2005): 1-49.

KARNOPP, Lodenir Becker. Língua de sinais na educação de surdos. *In*: THOMA, Adriana da Silva; LOPES, Maura Corcini (org.). **A invenção da surdez: cultura, alteridade, identidade e diferença no campo da educação**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2005. p. 105-113.

MARQUES, Fabrício. **Os impactos do investimento**. Revista Pesquisa FAPESP, v. 246, p. 16-23, 2016.

NOGUEIRA, Edson C. O.; KUBO, Elaine K. de M. **Sentidos do Exercício da Liderança por Mulheres Executivas Brasileiras**. Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), [S. l.], v. 4, n. 2, p. 114–133, 2013.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; DE ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho. **Pesquisa científica: conceitos básicos**. ID on line. Revista de psicologia, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016.

OLIVEIRA, Jucelaine; PAIVA, Talita da S.; BATISTA, Tâmara C. F. Gestão Feminina: **Diferenciais do Perfil de Liderança da Mulher**. Journal of Technology& Information, [S. l.], v. 2, n. 1, 2021.

SANTOS, Nicole Del Bianco; DIÓGENES, Carla. Liderança Feminina: **Um Estudo Pragmático das Dificuldades de Mulheres em Cargos de Liderança**. Revista UniAraguaia, v. 14, n. 2 (2019).

TONELLI, Maria J.; CARVALHO, Adriana. **Dilemas e avanços das mulheres na gestão**. Mulheres na liderança, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 28-33, 2023.

¹ Estudante do Curso Técnico integrado do Instituto Federal - Câmpus Caçador

² Professora Mestre do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

³ Professor Doutor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

* Autor correspondente: cynthia.lo@aluno.ifsc.edu.br

TROJAN, Rose Meri; SIPRAKI, Robson. **Perspectivas De Estudos Comparados a Partir Da Aplicação Da Escala Likert De 4 Pontos: Um Estudo Metodológico Da Pesquisa TALIS**. Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educação, vol. 10, no. 2, 2015, pp. 275–300.

Women in Business 2021. Grant Thornton International, 2021. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2021>>. Acesso em: 20 jul. 2023.

¹ Estudante do Curso Técnico integrado do Instituto Federal - Câmpus Caçador

² Professora Mestre do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

³ Professor Doutor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico na Área de Administração do Instituto Federal - Câmpus Caçador

* Autor correspondente: cynthia.lo@aluno.ifsc.edu.br