

ESTILO DE GESTÃO DAS MULHERES EXECUTIVAS EM EMPRESAS FAMILIARES NA REGIÃO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL: RESULTADOS PRELIMINARES¹

Juliana Karine Dalla Vechia², Jocias Maier Zanatta³, Betina Beltrame⁴, Juliana Meneguini Raimann⁵, Denize Grzybovski⁶.

¹ Atividade de pesquisa desenvolvida pelos membros do Grupo de Estudos e Pesquisas em Organizações, Gestão e Aprendizagem – GEPOG.

² Bolsista Fapergs, aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijui

³ Bolsista Unijuí, aluno do curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí.

⁴ Mestre em Desenvolvimento da Unijuí

⁵ Voluntária. Administradora

⁶ Professora Orientadora, Doutora em Administração, Docente no Programa Stricto Sensu em Desenvolvimento (UNIJUÍ).

Introdução

A sociedade empresarial vivencia um momento de transição do modo de produção industrial para um modo de produção ancorado na informação e no conhecimento, com crescimento da participação de mulheres no mercado de trabalho (IBGE, 2014). Considerando que as empresas mantêm permanente interação com o ambiente em que atuam, numa perspectiva sistêmica e orientada pelo paradigma da complexidade (MORIN, 1986), faz-se necessário revisar algumas afirmações sobre a gestão, em especial daquelas que fez-se sobre as mulheres executivas, na década 2000, e refletir sobre os resultados de um novo contexto social e econômico.

Com esse propósito, no presente estudo busca-se revisar os achados de Grzybovski, Boscarin e Migott (2002) sobre o estilo de gestão das mulheres executivas de empresas familiares observados na década de 2000 e compará-los com a realidade observada em 2014. A pergunta orientadora do estudo é: as mulheres executivas de empresas familiares gaúchas continuam adotam o estilo masculino de gestão?

Para tanto mantem-se a mesma definição de estilo de gestão adotada pelas referidas autoras. Entende-se estilo de gestão como sendo a maneira ou caráter especial de um gerente exprimir os pensamentos, modo de proceder em qualquer situação de trabalho e que seja capaz de promover a manutenção e desenvolvimento de empresas em ambientes de negócios globalizados.

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

Os fundamentos teóricos do estudo estão na literatura gerencial e na sociologia. A gestão organizacional, em face da emergência do modelo de produção voltada (internacionalização da produção e a democratização da vida no trabalho; “automação flexível”) (WOOD JR., 1992; ALBAN, 1999), e do atual ambiente de negócios (competitivo, dinâmico e complexo), necessita de gestores transformacionais (BURNS, 1978) que levam em conta as preocupações e as necessidades de desenvolvimento de cada pessoa, suas consciências sobre diversos temas (MESSIAS; MENDES; MONTEIRO, 2013), ajudando-os a considerar velhos problemas a partir de novas perspectivas; que instigam, despertam e inspiram.

No contexto sociológico, observa-se nova dinâmica da sociedade atual, marcada pelo individualismo contemporâneo (LIPOVETSKY, 2005). Também, um processo de “feminização” do mercado de trabalho com o gradativo ingresso de mulheres e ocupação de postos tradicionalmente reservados aos homens (IBGE, 2014). As mulheres estão conseguindo contribuir para uma gestão que atenda as expectativas do mercado (CLEGG; HARDY; NORD, 2004) e tornando-se cada vez mais importante conhecer seu estilo de gestão. Nas palavras de Villas Boas (2010, p. 35), “a cada geração, novos padrões de comportamento vão se tornando aceitáveis. A sociedade evolui e com isso diminuem as diferenças entre o que as mulheres podem fazer e o que está reservado aos homens”.

A literatura sobre liderança empresarial sugere que homens e mulheres lideram de maneira diferente, apesar de as carreiras gerenciais apresentarem traços característicos comuns à liderança, como inteligência, segurança, sociabilidade, independentemente das questões de gênero (BURNS, 1978; ROBBINS, 2000). Dado que os homens historicamente detêm a maioria dos postos de liderança nas organizações (IBGE, 2014, BOTELHO et al. 2009) e até os anos 2000 eram os herdeiros indicados para conduzir os negócios de famílias, é relevante retomar os estudos sobre o estilo de gestão das mulheres em empresas familiares iniciados por Grzybovski, Boscarin e Migott (2002).

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa exploratória, orientada pelo paradigma interpretativista e com abordagem quali-quantitativa dos dados.

O universo da presente pesquisa são as mulheres executivas que atuam em empresas familiares na região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, sendo relevantes para a pesquisa os negócios familiares e as empresas com pelo menos uma sucessão familiar finalizada ou já iniciada.

A amostra do estudo foi composta por 40 mulheres executivas, localizadas pela técnica “bola de neve” e confirmadas por um conjunto de questões específicas (relação de parentesco com o fundador, cargo ocupado, tempo de empresa) no questionário semi-estruturado aplicado às mesmas. Adotou-se a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões

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

apresentadas por escrito às mulheres executivas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos e expectativas, bem como a aplicação de dois testes. Também foi adotado caderno de campo para apontamentos dos comentários pontuais dos sujeitos da pesquisa, considerada como uma técnica de entrevista desestruturada.

Os dados dos questionários foram tabulados em planilhas eletrônicas utilizando-se o software Excel, de acordo com a escala nominal, para identificar categorias, como origem familiar, grau de parentesco com o fundador, grau de instrução, estado civil, e a escala de intervalo, compreendendo faixa etária e jornada de trabalho. Os dados das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo (BARDIN, 1979; MINAYO et al., 1996), ao estabelecimento de categorias e à construção de figuras (gráficos, tabelas) com dados percentuais e frequências. Nas entrevistas semi-estruturadas foram aplicados dois testes referentes ao estilo de liderança (Leadership Questionnaire) e à orientação ao poder (Studies in Machiavellianism), propostos por Robbins (2000).

Resultados e Discussões

Os dados coletados em 2014 revelam que, no grupo A de questões, das 40 mulheres investidas, 27 obtiveram resultado superior a 47 pontos e três apresentaram exatamente 47 pontos. A pontuação superior a 47 pontos indica muita orientação para tarefas. Observe os resultados na Figura 1 apresentada a seguir.

Conclusões

De acordo os resultados do teste de orientação ao poder, podem-se considerar algumas implicações nos papéis das mulheres executivas na liderança, em especial a mensagem que está por trás do poder, que é de que ela é a maior autoridade formal. Contudo, sua habilidade de conseguir que as coisas sejam realizadas depende, em grande medida, de quem tem o poder de influenciar os demais membros da equipe de trabalho. Isso independe de ter ou não a autoridade formal. O teste revela que essas mulheres executivas são capazes de convencer mais os outros e são mais difíceis de serem convencidas, ou seja, elas sabem, mesmo que implicitamente, que há duas fontes básicas de poder, as quais são: a posição hierárquica que ocupam na organização (proprietárias, herdeiras, executivas) e suas características pessoais (determinadas, perseverantes, fortes, lutadores, empreendedoras).

O cruzamento dos resultados obtidos com a aplicação dos dois testes mantém o mesmo estereótipo observado por Grzybovski, Boscarin e Migott (2002) há dez anos atrás. A mulher executiva na empresa familiar gaúcha é uma executiva flexível no seu estilo de liderança, porém mais orientada para o poder. Isto aponta que elas continuam, após dez anos e mudança do perfil da mulher no mercado de trabalho, adotando um estilo de gestão mais masculino do que feminino de gestão.

Palavras chave: Mulher executiva. Empresa familiar. Estilo de gestão.

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

Agradecimentos

A FAPERGS e a UNIJUÍ, pela concessão de bolsa de pesquisa que permitiu a realização do presente estudo.

Referências Bibliográficas

- ALBAN, M. Automação flexível: o ocaso do taylorismo-fordismo e a supremacia do toyotismo. *Organização e Sociedade*, v. 6, n. 15, p. 71-82, mai./ago. 1999.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições, 1979.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 31, n. 4, p. 17-33, out./dez. 1991.
- BOTELHO, L. L. R. et al. SCHONS, C.; VIEIRA, B.; CUNHA, C. J. C. A. *Desafios gerenciais das mulheres empreendedoras: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina? O caso da Alpha tecnologia*. Santiago de Cali: Universidad Icesi Y Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.
- BURNS, J. M. *Leadership*. New York: Harper & Raw Publishers, 1978.
- CASE, J. *Open-book management: gerenciamento transparente*. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.
- MESSIAS, F.; MENDES, J.; MONTEIRO, I. O impacto da liderança no bem-estar dos colaboradores: o papel dos líderes e dos gestores na construção de modelos que promovam o bem-estar psicológico no trabalho. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, n. 22, p. 59-75, 2013.
- MINAYO, M. C. et al. (Orgs.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.
- MORIN, E. Complexité et organisation. In: AUDET, M. ; MALOUIN, J.-L. (orgs.) *La production des connaissances scientifiques de l'administration*. Quebec: Les Presses de l'Université Laval, 1986
- ROBBINS, S. P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2000.
- VILLAS BOAS, A. *Valor feminino: desperte a riqueza que há em você*. São Paulo: Queen Books, 2010.
- WOOD JR. T. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. *Revista de Administração de Empresas*, v. 32, n. 4, p. 6-18, set./out., 1992.