

Desigualdades de género no acesso e estilos de liderança. Um estudo exploratório sobre a percepção dos líderes numa empresa do setor da indústria automóvel

Marco Pessoa (IPS/ESCE) and Maria Amélia Marques (IPS/ESCE)

Abstract. A igualdade de género é hoje uma temática tão “moda” quanto relevante porque sabemos que a promoção da igualdade entre homens e mulheres nos sistemas e processos de gestão de empresas promove a reputação e imagem das empresas e contribui para a otimização do desempenho, da competitividade e do desenvolvimento, bem como para a melhoria do clima organizacional (Casaca et al., 2016). Além disso, contribui também para a afirmação da defesa dos Direitos Humanos e justiça social. Contudo, não obstante esta consciencialização social e os avanços ao nível das políticas públicas e legislação, bem como consequentes avanços ao nível dos modelos educacionais e de divisão do trabalho, parece-se constatar-se uma tendência para a persistência da discriminação das mulheres, sobretudo no que respeita ao acesso aos cargos de liderança ou na segregação vertical (Casaca e Lortie, 2017), bem como ao tempo dedicado às tarefas domésticas (Wall et al., 2016). Estas desigualdades não são indiferentes aos estereótipos de género, que podem sucintamente ser entendidos como o conjunto de crenças sobre o representa ser homem ou mulher, englobando informação a respeito da aparência física, atitudes, e interesses, traços psicológicos, relações sociais e atividades profissionais (Sales-Oliveira et al., 2016; Ilharco; 2014; Nogueira, 2006).

No que respeita aos estilos de liderança, a literatura parece não ser consensual. Contudo, alguns estudos como os de Dias et al. (2002) indicam que as mulheres apresentam um maior grau de liderança transformacional e transacional e também uma maior predisposição ligada ao esforço e os de Rezende et al. (2014) indica que as mulheres se aproximavam mais dos estilos de liderança transformacional e transacional e os homens dos estilos situacional e contingencial.

Sendo a indústria um setor predominantemente masculino- de acordo com a Pordata (2021), o rácio de homens era de 214,3% - o presente estudo teve como objetivos conhecer os desafios de acesso à liderança dos homens e mulheres em cargos de chefia. Foram traçados os seguintes objetivos específicos: 1) caracterização sociodemográfica dos inquiridos; 2) caracterização da trajetória profissional; 3) caracterização dos “desafios”/barreiras à liderança; 4) caracterização do estilo de liderança.

Do ponto de vista metodológico, a opção recaiu sobre um estudo qualitativo (Fortin, 2009), tendo como técnica de recolha de informação a entrevista semiestruturada. Foram realizadas 5 entrevistas a 5 chefias, 2 mulheres e 3 homens, de diferentes áreas e níveis de qualificação recorrendo á técnica da bola de neve. Tendo-se posteriormente tratado os dados através da de uma análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011).

Os resultados obtidos parecem revelar que persiste desigualdade no acesso a cargos de liderança no setor automóvel, não obstante homens e mulheres trabalharem em departamentos distintos, o que coloca a hipótese de segregação horizontal (ligada aos papéis sexuais). Os homens continuam a ter mais oportunidades e tendencialmente menos desafios e barreiras nas suas trajetórias profissionais. No que respeita aos estilos de liderança homens e mulheres parecem “partilhar” os estereótipos de género, sendo que as mulheres caracterizam a sua liderança como sendo mais afetiva e de apoio e os homens como sendo mais racional e diretiva.

Track: PEOPLE MANAGEMENT, WELL-BEING, AND WORKER EXPERIENCE

Keywords: Igualdade de género, Liderança, Setor automóvel, Estereótipos, Segregação Sexual