



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Mulheres em startups: um exame sob o prisma do fenômeno Queen Bee

MANOEL BASTOS GOMES NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

REBECA DA ROCHA GRANGEIRO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI (UFCA)

Mulheres em startups: um exame sob o prisma do fenômeno Queen Bee

Introdução

As startups possuem uma estrutura organizacional diferente das organizações tradicionais, com hierarquias mais planas, menos burocracias, estruturas mais flexíveis, mentalidade de equipe e colaboração multifuncional, onde tais características aproximam os profissionais e criam a promessa de igualdade em torno das oportunidades de carreira (Mickey, 2019; Spender et al., 2017). Contudo, preconceitos de gênero sistêmicos e institucionais ainda reforçam os estereótipos masculinos enraizados no empreendedorismo e na área tecnológica (Sperber & Linder, 2022; Ewens & Townsend, 2020)

Problema de Pesquisa e Objetivo

Devido ao ecossistema de startup ser considerado como um contexto maioritariamente masculino, onde as mulheres líderes são duplamente discriminadas - domínio STEM adicionado ao empreendedorismo - hipotetizamos que startups são contextos favoráveis ao surgimento do Fenômeno Queen Bee. Desta forma, o presente estudo busca analisar se mulheres que trabalham em startups apresentam atitudes típicas do FQB.

Fundamentação Teórica

As atitudes típicas do FQB são organizadas na literatura científica em três dimensões: a primeira é a auto-apresentação masculina, a segunda dimensão se refere ao distanciamento do grupo ao qual pertence, em inglês self-group distancing e a terceira dimensão é nomeada legitimação da hierarquia de gênero. Ela destaca que as mulheres Queen Bee reforçam o status quo por meio da negação da discriminação de gênero (Derks et al., 2011a); pela defesa do sistema meritocrático, baixo apoio a políticas afirmativas (Faniko et al., 2022; Faniko et al., 2017).

Metodologia

Foi utilizada abordagem qualitativa de pesquisa. Como estratégia de coleta de dados optou-se por entrevistas semi-estruturadas, realizadas entre fevereiro de 2020 e fevereiro de 2021, com 61 mulheres. Elas atuam no ecossistema de startups do Nordeste brasileiro, especificamente das cidades de Fortaleza (CE), Recife (PE) e Salvador (BA)

Análise dos Resultados

Os resultados e discussões deste estudo nos permitem refutar a hipótese proposta de que as startups são contextos favoráveis ao surgimento do FBP, pois as mulheres participantes deste estudo, de uma forma geral, não apresentam traços e atitudes queen bee. Elas declararam atitudes contrárias às segunda e terceira dimensão do FQB. Outrossim, ainda que elas tenham declarado fortes comprometimento profissional e adesão a traços agency, não estabelecemos relação direta entre a presença destas atitudes e a caracterização das participantes como Queen Bees.

Conclusão

No estudo em questão, consideramos que o movimento social de luta pela igualdade de gênero que vem ganhando espaço nas esferas públicas e privadas e a forte adesão das participantes a este movimento favorecem a adesão a estratégias coletivas frente à ameaça de gênero. Esses fatores de ordem social e individual impactam na sensibilização quanto ao processo histórico de discriminação e desprestígio vivenciado pelas mulheres, ao mesmo tempo em que impulsionam comportamentos de solidariedade e cooperação entre mulheres.

Referências Bibliográficas



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27, 456- 469. Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651. doi: 10.1177/0146167217695551