



II CONPESQ Congresso de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

Os novos rumos da ciência pós-pandemia

12 a 16 de abril de 2021 Universidade Federal do Cariri - UFCA

MULHERES NA ACADEMIA: UM ESTUDO SOBRE O FENÔMENO QUEEN BEE

Rebeca da Rocha Grangeiro

Universidade Federal do Cariri, rebeca.grangeiro@ufca.edu.br

Manoel Bastos Gomes Neto

Universidade Federal do Cariri, neto26bastos@gmail.com

Lucas Emmanuel Nascimento Silva

Universidade Federal do Cariri, lucasemmanuel1998@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Em contextos organizacionais masculinos e extremamente competitivos, mulheres que ascendem na carreira apresentam comportamentos que embarreiram, mais que ajudam, outras mulheres a se desenvolverem profissionalmente, esse fenômeno é denominado abelha rainha. O termo foi utilizado pela primeira vez na literatura científica em inglês *queen bee phenomenon* (QB), por Staines, Tavis e Jayaratne (1974).

Em congruência com Ellemers (2001), esse estudo adota perspectiva teórica da identidade de gênero, segundo a qual o comportamento da abelha rainha é considerado uma resposta individual à ameaça de gênero, vivenciada por mulheres que atuam em organizações masculinas (Derks, van Laar, Ellemers, & Raghoe, 2015). Essas respostas permitem que algumas mulheres alcancem postos de comando em contextos nos quais a identidade de gênero e as expectativas estereotipadas de gênero se apresentam como desvantagens para mulheres (Ellemers, 2018). Ainda, elas são particularmente mais críticas quanto ao comprometimento e habilidades de suas colegas de trabalho e colaboram diretamente na manutenção das barreiras para a ascensão de outras mulheres (Faniko, Ellemers, & Derks, 2016) e são menos favoráveis a programas de oportunidades de igualdade de gênero (Faniko et al., 2017a).

Diante da baixa representatividade feminina em algumas áreas do conhecimento científico, em postos de liderança e nas faixas superiores da carreira do magistério superior nas universidades brasileiras (PEP, 2020), e da compreensão do meio acadêmico como contexto masculino (Ellemers et al., 2004, Derks et al., 2019) que impacta no fenômeno

abelha rainha, o trabalho em tela tem como objetivo identificar se o fenômeno abelha rainha está presente nas Instituições de Ensino Superior – IES brasileiras.

No que concerne à extensão da busca bibliométrica empreendida para esse artigo, não foram encontrados nas bases *Scopus*, *Web of Science*, *Spell* e *SciELO*, estudos que analisem o fenômeno *queen bee* em universidades brasileiras. Em estudos sobre gênero e trabalho, o fenômeno foi utilizado por Arvate, Galilea e Todescate (2018), para compreender a influência da liderança política feminina na redução das diferenças de gênero em organizações privadas e públicas, contudo, os autores não abordaram Instituições de Ensino Superior (IES). Diante do exposto, acredita-se na contribuição teórica deste artigo, em face de sua originalidade para os estudos sobre carreira feminina, universidades brasileiras e fenômeno abelha rainha.

Esse artigo também possui relevância social, uma vez que ele lança luz sobre elementos contextuais que impactam nos traços do fenômeno abelha rainha e estimula reflexão sobre o papel das organizações de trabalho no surgimento de traços abelha rainha e sobre a (des)responsabilização de um grupo de mulheres, no caso aquelas que conseguiram se desenvolver em suas carreiras, pela baixa representatividade feminina em altos cargos da hierarquia organizacional.

2 CARACTERÍSTICAS DO FENÔMENO ABELHA RAINHA

Em essência, o fenômeno é definido por três características: i) as mulheres que estão no alto cargo hierárquico se descrevem com traços mais masculinos; ii) elas se distanciam física e psicologicamente de mulheres que estão no início da carreira ou em cargo subordinado; e iii) legitimam e perpetuam o status quo da hierarquia de gênero (Derks et al., 2016; Faniko et al., 2016; Derks, Van Laar, Ellemers, & Raghoë, 2015).

Comumente homens e mulheres julgam que as características masculinas fornecem mais *status* e poder em organizações do que as femininas (Derks et al., 2011a). Assim, uma estratégia utilizada por mulheres para se encaixarem em organizações dominadas tradicionalmente por homens consiste na **auto descrição masculina** (Derks et al., 2016; Derks et al., 2011a). Ellemers et al. (2004) destacam em pesquisa realizada na Holanda e na Itália, que as professoras e cientistas se descrevem com termos bastante masculinos, apresentam menos conexão com estereótipos femininos e com outras mulheres, além de apresentarem acentuada ambição de carreira.

A auto-descrição masculina também está relacionada ao fato de as gestoras terem feito maiores sacrifícios pessoais para alcançar o sucesso na carreira, e evidenciam que estes esforços as tornam diferentes das mulheres juniores (Faniko et al., 2017a). Ellemers et al. (2004) revelam que praticamente todos os professores homens tinham esposa e filhos, contudo, as docentes mulheres que ascenderam na carreira científica eram, preminentemente, solteiras e sem filhos. Além disso, as profissionais salientam que podem ter feito sacrifícios substanciais em relação a relacionamento com parceiros, amigos e na decisão de ter ou não filhos, demonstrando que as carreiras das mulheres bem-sucedidas são marcadas por dificuldades (Ellemers et al., 2012). Nesse sentido, as mulheres seniores que fizeram escolhas difíceis em suas trajetórias profissionais esperam que as juniores também façam sacrifícios semelhantes na busca pelo sucesso na carreira (Faniko et al., 2017a).

As mulheres em postos de comando relutam em se relacionar com mulheres que estão em um nível inferior como resposta à ameaça à identidade de gênero. Elas percebem

essa aproximação como um risco à sua imagem, a qual precisam preservar com esmero, pois são impactadas negativamente por falhas atribuídas ao gênero, independentemente do nível hierárquico em que estejam (Duguid, 2011). As mulheres de sucesso tendem a se perceber diferentes de mulheres que fazem escolhas estereotipadamente femininas, que preterem a carreira em relação a demandas familiares e pessoais (Ellemers, 2014). Entretanto, mulheres bem sucedidas não se distanciam de outras mulheres que ocupam posição profissional semelhante e que se classificam como igualmente masculinas (Faniko et al., 2016). De modo que o fenômeno abelha rainha não se caracteriza por falta de identificação generalizada com mulheres, uma vez que mulheres em cargos de liderança demonstraram apoio àquelas que fizeram escolhas e possuem trajetórias semelhantes às suas.

A legitimação da hierarquia de gênero pode ser identificada por meio da negação da discriminação nas organizações masculinizadas; da adesão ao discurso meritocrático no ambiente de trabalho, mesmo que as condições não sejam inteiramente semelhantes para os gêneros; e, diante do não apoio às medidas de combate à desigualdade de gênero, a exemplo das cotas (Faniko et al., 2017b; Derks et al., 2016; Derks et al., 2016b).

Ressaltar a atenção à discriminação dá destaque ao gênero, ao mesmo tempo em que ativa crenças negativas sobre a feminilidade. É ameaçador aceitar que seu gênero determinará resultados importantes na vida, independentemente de suas realizações individuais e dos sacrifícios pessoais que estão dispostas a fazer (Ellemers, 2018). Não reconhecer a desvantagem de grupo a priori, oferece às mulheres que ambicionam cargos de comando a esperança de conseguir alcançar seus objetivos.

Diante da negação da discriminação do gênero, os locais de trabalho são considerados como ambientes meritocráticos, ou seja, as mulheres precisam simplesmente se dedicar fortemente ao trabalho com o mínimo de distrações possível para serem bem-sucedidas (Webber & Giuffre, 2019). Assim, a meritocracia surge nas universidades modernas sob o disfarce da excelência acadêmica, na qual os padrões de méritos são construídos por acadêmicos que beneficiam a si próprios e aos seus semelhantes com a aplicação desse mecanismo (Van den Brink & Benschop, 2011).

A crença da neutralidade do sistema meritocrático influencia as pessoas a resistirem às políticas de ação afirmativa (Crosby, Sabattini, & Aizawa, 2013). Um exemplo dessas políticas são as cotas de gênero que têm como objetivo apoiar a inserção de mulheres no mercado de trabalho e diminuir o desequilíbrio quantitativo de gênero nas organizações (Faniko et al., 2017b). Entretanto, essas medidas são mal vistas por algumas mulheres (Ellemers & Barreto, 2009), que não aceitam que se estenda o tapete vermelho para profissionais em início de carreira enquanto elas tiveram que superar inúmeros obstáculos para chegar a uma posição estratégica na organização (Faniko et al., 2017b).

Ainda que as mulheres gerentes relutem em apoiar a implementação de cotas que beneficiem colegas de trabalho que não passaram por obstáculos semelhantes aos que elas passaram ao longo de suas carreiras e estejam menos dispostas a ajudá-las, elas defendem e apoiam cotas que tenham como alvo mulheres do seu mesmo nível hierárquico e que passaram por sacrifícios semelhantes aos delas, mesmo que fossem concorrentes diretas (Faniko et al., 2017b; Faniko et al., 2016). À vista disso, advém a hipótese.

Hipótese: Docentes-pesquisadoras e funcionárias administrativas que ocupam cargo comissionado ou de chefia apresentam mais traços do fenômeno abelha rainha que mulheres que não ocupam esses tipos de cargos.

3 MÉTODO

Para coleta de dados dessa pesquisa de natureza quantitativa foi utilizado questionário composto por questões sócio-ocupacionais (sexo, idade, formação, área de atuação, tempo de trabalho, se ocupa ou não cargo de liderança) e um conjunto de escalas que avaliaram as características pertinentes ao fenômeno abelha rainha.

A fim de avaliar o traço de auto-descrição masculina, foram utilizadas as escalas de engajamento na carreira (Ellemers, Gilder, & Van den Heuvel, 1998) e auto-descrição masculinas (Scott & Brown, 2006). Visando analisar a identificação com diferentes subgrupos femininos foi aplicada a escala de identificação com diferentes subgrupos de mulheres (Faniko et al., 2016). Por último, para avaliar a legitimação da hierarquia de gênero foram utilizadas as escalas de negação de discriminação (Derks et al., 2011b), de adesão aos princípios meritocráticos (Davey, Bobocel, Hing, & Zanna, 1999) e de apoio a cotas (Faniko, Lorenzi-Cioldi, Buschini, & Chatar, 2012).

As escalas utilizadas estavam originalmente em inglês e foram traduzidas pelos pesquisadores e posteriormente submetidas ao processo de tradução reversa (back translation), realizada por profissional docente de língua inglesa. Foram identificadas poucas diferenças entre a tradução reversa e os itens originais da escala em inglês, o que, após uma última revisão e debate, levou os pesquisadores a finalizarem o processo de tradução das escalas utilizadas. Os itens foram dispostos no questionário de modo aleatório a fim de evitar viés de respostas. Posteriormente foi realizado pré-teste com quatro professores universitários, que solicitaram pequenas adaptações em alguns itens.

Foi obtido o total de 957 respostas, das quais 254 foram excluídas por possuírem missing values superiores a 5% do questionário, totalizando uma amostra final de 703 respondentes. A amostra inicial possui 29,6% de homens ($n = 208$) e 70,4% de mulheres ($n = 495$). Para esse estudo, apenas os dados coletados junto a mulheres foram analisados quanto ao fenômeno abelha rainha. A amostra é composta por respondentes com idade entre 20 e 72 anos ($M = 43$ anos) de 88 IES do Brasil, sendo UFG (12,5%), UFCA (8,1%), UDESC (7,5%) e UFV (5,9%) as instituições com maior número de resposta. Referente à área de atuação, Ciências Sociais Aplicadas (19,7%), Saúde (16,5%), Humanas (16%) e Exatas (10,9%) apresentam o maior percentual.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As mulheres em cargo de liderança que compuseram a amostra deste estudo são mais comprometidas com o trabalho e apresentam mais traços estereotipadamente masculinos que as mulheres sem cargos de liderança (Faniko et al., 2016). Pesquisas nacionais apontam que as mulheres que desejam ocupar ou ocupam cargos de gestão na academia, chegam a duvidar das suas capacidades em assumir essa posição. Elas tanto precisam da aprovação de colegas homens para se sentirem mais seguras no trabalho, como se esforçam para substituir traços entendidos como femininos por comportamentos e atitudes atribuídas aos homens (Barros & Mourão, 2020).

Outrossim, as mulheres líderes se avaliam, intragrupo, como mais comprometidas e masculinas que mulheres em início de carreira ou em cargos subordinados. Assim, as descobertas do presente estudo podem gerar expectativas positivas quanto à atuação de mulheres docentes-pesquisadoras que ocupam postos de liderança em IES, visto que nesses cargos elas se percebem como mais comprometidas com suas carreiras, ao mesmo tempo

em que demonstram terem sacrificado outras esferas da vida em prol do desenvolvimento profissional. Tais resultados são semelhantes aos de mulheres que pertencem ao mundo corporativo, considerando-se mais comprometidas e com mais traços agency que suas colegas em início de carreira ou em cargos subordinados (Faniko et al., 2017b).

Por outro lado, o achado que aponta o fato das mulheres em postos de liderança se identificarem mais com mulheres no topo da carreira (Ellemers, 2014; Faniko et al., 2016) e se distanciarem fisicamente e psicologicamente de mulheres em postos de subordinação pode fragilizar a liderança dessas mulheres. Elas precisam reconsiderar esse distanciamento, pois ter o apoio de colegas de diferentes níveis hierárquicos é importante para seu desempenho como líder (Derks et al., 2016).

Finalmente, por mais que as mulheres líderes sejam mais adeptas às cotas que as mulheres que não possuem cargos comissionados, negam mais a discriminação de gênero e são mais favoráveis ao discurso meritocrático como caminho para a ascensão na carreira que as mulheres que não possuem cargos de liderança. Desse modo, mulheres líderes precisam estar mais atentas às nuances de discriminação, visto que negá-la seja uma reação que evita a ameaça de aceitar que seu gênero determinará resultados importantes na vida (Ellemers, 2018), mas dificulta o combate à desigualdade, uma vez que a torna menos identificável. Atenção também deve ser dada à reprodução do discurso meritocrático, uma vez que há evidências empíricas de que a avaliação das competências das mulheres é mais criteriosa que a de homens, nas universidades (Van de Brink & Benschop, 2012). Ainda nesse sentido, sabe-se que o sistema baseado na excelência profissional e no mérito dificulta que os vieses de gênero que impactam na desclassificação de mulheres em processos seletivos sejam identificados como preconceito de gênero (Webber & Giuffre, 2019). Assim, para a amostra examinada, as mulheres que ocupam cargos de comando apresentam traços queen bee de adesão a comportamentos masculinos (Derks et al., 2016); maior identificação com grupos femininos que pertencem ao topo da hierarquia organizacional (Faniko et al., 2016); e negam a discriminação de gênero (Derks et al., 2011a; Britton, 2017) ao mesmo tempo em que concordam que a meritocracia é o caminho para excelência acadêmica (Van den Brink & Benschop, 2012).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como objetivo identificar se as mulheres que atuam em IES no Brasil apresentam traços queen bee. As mulheres em cargos de liderança apresentam mais traços pertinentes ao fenômeno abelha rainha que as mulheres que não atuam nesses cargos, essas são mais engajadas no trabalho, apresentam mais comportamentos agency, identificam-se mais com mulheres do topo da hierarquia que com mulheres na base da hierarquia, negam mais a discriminação de gênero e aderem mais ao discurso meritocrático que as mulheres que não estão em cargos de chefia. Assim, pode-se afirmar que as mulheres em cargos de liderança nas IES brasileiras aderem a traços do fenômeno abelha rainha e que a atuação em áreas de conhecimento tradicionalmente masculinas favorece a ampliação desses traços.

Mesmo que seja difícil evitar a perspectiva binária de gênero, uma vez que ela é construída historicamente sobre esses dois pilares, assumimos essa perspectiva como uma fragilidade desse estudo. Apesar da diversidade da amostra em amplitude nacional, o pequeno percentual de mulheres que atuam em instituições privadas de ensino também se caracteriza como uma limitação desse estudo. Assim, futuras pesquisas podem ser

realizadas com objetivo de comparar como o fenômeno queen bee se apresenta em IES das redes pública e privada. Sugerimos a validação de escala para avaliação do fenômeno abelha rainha em contexto brasileiro, para que novos estudos avaliem outras categorias profissionais sob a perspectiva do fenômeno e que abordem outras variáveis relativas ao contexto ou ambiente organizacional, a fim de examinar sua relação com a manifestação dos traços abelha rainha. É interessante que surveys quantitativos sejam associados a estratégias qualitativas de pesquisa, para que se possa triangular resultados de diferentes naturezas e ampliar a compreensão do fenômeno no Brasil. Além disso, devido o fenômeno abelha rainha ser um tema até o momento pouco examinado em contextos culturais que não o europeu, sugere-se o escrutínio das três dimensões que compõem o fenômeno em contexto nacional.

Por fim, espera-se que esse trabalho contribua para uma compreensão mais ampla do fenômeno, que supere a crítica à imagem incompleta e equivocada que a mídia veicula das mulheres que alcançam altos cargos de comando. Esse artigo representa uma contribuição teórica para os estudos sobre o fenômeno abelha rainha pois além de analisar as características comportamentais do fenômeno buscou relacioná-las a questões do contexto cultural no qual trabalham, além de examinar o fenômeno pela primeira vez em IES brasileiras. Ademais, os resultados apresentados podem auxiliar a comunidade universitária a refletir sobre suas próprias práticas e estruturas organizacionais a fim de transformá-las em ambientes menos generificados e mais propícios ao desenvolvimento de carreira feminina.

REFERÊNCIAS

- Barros, S.C.V., & Mourão, L. (2020). Trajetória Profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia em Estudo*, 25, 1-16. doi: 10.4025/psicoestud.v25i0.46325
- Britton, D. M. (2017). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & Society*, 31(1), 5-27. doi: 10.1177/0891243216681494
- Crosby, F. J., Sabattini, L., & Aizawa, M. (2013). Affirmative action and gender equality. *The SAGE handbook of gender and psychology*, 484-499.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Hing, L. S. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12(3), 223-240. doi: 10.1023/A:1022148418210
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & De Groot, K. (2011a). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535. doi: 10.1348/014466610X525280
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011b). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological science*, 22(10), 1243-1249. doi: 10.1177/0956797611417258
- Derks, B., van Laar, C., Ellemers, N., & Raghoe, G. (2015). Extending the queen bee effect: How Hindustani workers cope with disadvantage by distancing the self from the group. *Journal of Social Issues*, 71(3), 476-496. doi: 10.1111/josi.12124
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. doi: 10.1016/j.leaqua.2015.12.007

- Duguid, M. (2011). Female tokens in high-prestige work groups: Catalysts or inhibitors of group diversification?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(1), 104-115. doi: 10.1016/j.obhdp.2011.05.009
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: differential commitment or the queen bee syndrome?. *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338. doi: 10.1348/0144666042037999
- Ellemers, N., de Gilder, D., & Van Den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of applied psychology*, 83(5), 717. doi: 10.1037/0021-9010.83.5.717
- Ellemers, N., & Barreto, M. (2009). Collective action in modern times: How modern expressions of prejudice prevent collective action. *Journal of Social Issues*, 65(4), 749-768. doi: 10.1111/j.1540-4560.2009.01621.x
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163-187. doi: 10.1016/j.riob.2012.10.003
- Ellemers, N. (2014). Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1 (1), 46–54. doi: 10.1177/2372732214549327
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2016). Queen Bees and Alpha Males: Are successful women more competitive than successful men?. *European Journal of Social Psychology*, 46(7), 903-913. doi: 10.1002/ejsp.2198
- Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Buschini, F., & Chatard, A. (2012). The influence of education on attitudes toward affirmative action: The role of the policy's strength. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 387-413. doi: 10.1111/j.1559-1816.2011.00892.x
- Faniko, K. et al. (2017a). Quota women are threatening to men: Unveiling the (counter) stereotypization of beneficiaries of affirmative action policies. *Swiss Journal of Psychology*, 76(3), 107. doi: 10.1024/1421-0185/a000195
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017b). 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
- Scott, K. A., & Brown, D. J. (2006). Female first, leader second? Gender bias in the encoding of leadership behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 101(2), 230-242. doi: 10.1016/j.obhdp.2006.06.002
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7 (8), pp. 55–60. doi: 10.1037/e400562009-003
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. doi: 10.1177/1350508411414293
- Webber, G. R., & Giuffre, P. (2019). Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity. *Sociology Compass*, 13(6), 1-13, e12698. doi: 10.1111/soc4.12698