

METADE SUBMERSA



METADE SUBMERSA

MULHERES, TRABALHO E PODER DE DECISÃO

HELENA ALMEIDA
& JULIA BARBOSA

© Moinhos, 2019.

© Helena Almeida & Julia Barbosa, 2019.

Edição:

Camila Araujo & Nathan Matos

Assistente Editorial:

Sergio Ricardo

Revisão:

Ana Kércia Falconeri

Diagramação e Projeto Gráfico:

LiteraturaBr Editorial

Capa:

Sergio Ricardo

Nesta edição, respeitou-se o

Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Elaborado por Odílio Hilario Moreira Junior – CRB-8/9949

Todos os direitos desta edição reservados à

Editora Moinhos

editoramoinhos.com.br

contato@editoramoinhos.com.br

Sumário por último



“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo
a distância que a separava do homem,
somente o trabalho poderá garantir-lhe
uma independência concreta”

SIMONE DE BEAUVOIR



Às nossas famílias, que conscientemente ou não nos criaram de forma a acreditar que a liderança feminina não somente é possível, mas necessária.

Ao Bruno, nosso companheiro de discussões e conversas, que nos ajudou desde o início dessa ideia.

Às entrevistadas, por dividirem conosco suas histórias, possibilitando a realização deste livro.

Finalmente, a todas as mulheres, líderes ou não, que com seu exemplo, inspiram a nós e às gerações por vir.



INTRODUÇÃO

Este livro nasceu como um Trabalho de Conclusão de Curso em Relações Internacionais, em 2014. Quando finalmente decidimos que liderança feminina seria o nosso tema, os principais questionamentos que recebemos no meio acadêmico – e também de nossos colegas – foram: o que este assunto tem a ver com Relações Internacionais? Por que estudar a liderança das mulheres, em vez da liderança de pessoas competentes, independentemente de serem homens ou mulheres? As mulheres já vivem em pé de igualdade com os homens, portanto, qual a relevância deste trabalho?

A primeira pergunta nos soou a mais estranha de todas. Afinal, como a liderança feminina poderia não ser uma questão internacional, se existem mulheres em todos os países do mundo? Para as outras duas perguntas, as respostas não são tão simples. É verdade que, há aproximadamente três séculos, ocorre uma mudança gradual na condição da mulher na sociedade. No entanto, a evolução da liderança feminina e da participação de mulheres em cargos de alto escalão ainda é lenta. Por exemplo, um relatório divulgado pela *Fortune 500*, em 2017, demonstrou que dentre as maiores empresas norte americanas, apenas 6,7% são comandadas por mulheres e menos ainda - 0,4% - por mulheres negras.

Em relação à relevância, ficamos surpresas ao descobrir que não havia nenhuma publicação acadêmica sobre o tema no Brasil há mais de dez anos. Assim, para possibilitar o estudo, entrevistamos oito mulheres de diferentes perfis étnicos, culturais e etários, em cargos desde gerência a membros de conselho e CEO em empresas multinacionais.

De maneira a preservar as entrevistadas e suas respectivas empresas, vamos aqui criar codinomes para elas. Nossas oito entrevistadas, e seus respectivos cargos à época, são: Bárbara (CEO

de uma empresa de tecnologia), Roberta (gerente de produto e líder do comitê de assuntos femininos em uma empresa de tecnologia), Bianca (primeira mulher eleita conselheira em uma empresa de aviação no mundo), Amanda (gerente de marketing de uma empresa de tecnologia e autora de um livro voltado para mulheres empreendedoras), Aline (vice-presidente de uma empresa de bens de consumo), Gabriela (diretora comercial de uma empresa de eventos), Fabrícia (gerente de marketing de uma empresa de alimentos) e Lana (gerente de projetos em uma indústria farmacêutica).

Além das entrevistas, conduzimos uma pesquisa online com homens que tenham convivido com líderes femininas, a fim de entender se homens e mulheres percebem a liderança feminina e as relações de gênero no ambiente de trabalho de maneira semelhante.

Ao se identificar e analisar as percepções das líderes femininas quanto às barreiras que enfrentam para sua ascensão profissional e discutir como elas vivenciam o ambiente de trabalho, é possível identificar quais ações são necessárias para combater os obstáculos encontrados por elas.

Acreditamos que um mundo em que as posições de decisão são divididas de maneira equivalente entre homens e mulheres seria um mundo com menos discriminação, preconceitos e assédio.

Assim, queremos contribuir para que os futuros líderes, homens e mulheres, entendam o panorama atual – e tenham as ferramentas para mudá-lo.

A LIDERANÇA CORPORATIVA FEMININA AO LONGO DA HISTÓRIA

Ao longo da maior parte da História, Anônimo foi uma mulher.

VIRGINIA WOOLF

O Brasil levaria, ao menos, mais um século para atingir a igualdade de gênero, segundo dados do Fórum Econômico Mundial. Com exemplos como a dupla jornada de trabalho, a diferença em remuneração, a violência de gênero, o abismo na liderança e na presença feminina na política, não é difícil concluir que vivemos em uma sociedade desigual. No entanto, não é tão fácil distinguir a partir de qual momento se criaram as bases para tamanha discriminação – mesmo porque este não é um assunto trazido à tona nos estudos de história, por exemplo. Desta forma, é preciso tentar entender quais os processos históricos que as colocaram em uma posição inferior à dos homens na sociedade ocidental.

Sabemos que o *Homo sapiens* surgiu há cerca de cem mil anos e, nesta época, homens e mulheres viviam uma relação amistosa, na qual a mulher era vista como um ser divino, que geraria filhos com base na fertilidade da terra onde se encontravam. Afinal, a humanidade se estabeleceu sobre a Terra com base em uma cultura de caça e coleta, exploradora do que a natureza tinha a oferecer até o momento. Naturalmente, estes hábitos predatórios levaram as famílias a viver de maneira nômade, pois, assim que notavam a diminuição progressiva da oferta de alimentos, precisavam encontrar um novo local onde se estabelecer.

Por volta de 12.000 a.C., começou, em diversas partes do mundo, o processo de domesticação de plantas e animais, o que definiu as bases para o abandono da vida itinerante e nômade.

Este é um gatilho para uma mudança fundamental na maneira como o homem passa a enxergar a mulher: “Quando os homens começaram a domesticar os animais, perceberam a cópula deles e a relação com a fertilidade das fêmeas (...). Esta revelação causa ruptura na história da humanidade, agora podiam fecundar muitas mulheres. A mulher começou a ser desvalorizada e o homem supervalorizado, pelo fato do seu sêmen implantar vida nas mulheres”. (MURARO,1994)

Quando o homem começa a ganhar poder, obtendo o controle de propriedades agrícolas e provendo alimentos para aqueles que o circundam, conclui que pode – e precisa – preservar sua linhagem. Com a ideia recente de propriedade privada, começa a existir, também, a preocupação de que as mulheres fossem fiéis. Afinal, os herdeiros deveriam ser, de fato, filhos do progenitor, para que fossem elegíveis a heranças.

Com a consolidação deste modo de vida fixo, não mais nômade, subsidiado pelo cada vez maior domínio da agricultura e da pecuária, as mulheres passam a ser consideradas como parte das propriedades. Este é o início da divisão sexual do trabalho e do comportamento social patriarcal, que pode ser resumido como a qualificação superior das competências e atribuições do homem dentro da sociedade, inferiorizando o papel das mulheres.

A divisão sexual do trabalho fundamenta-se na ideia da relação antagônica entre homens e mulheres, mas também nas relações de exploração que sofrem os sexos. Esta se demonstra em dois âmbitos principais: o da separação, que distingue trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o da hierarquização, que indica ser maior o valor do trabalho masculino. Desta maneira, as mulheres ficaram responsáveis por atividades menos impactantes na sociedade da época, como, na era do *Homo Sapiens*, eram a ordenha dos animais e horticultura.

Com as mudanças na sociedade, os homens se fixaram no campo produtivo, e as mulheres no campo reprodutivo. Assim, as tarefas

domésticas e a educação dos filhos passaram a ser responsabilidades da mulher, enquanto aos homens foram atribuídas funções com forte valor social, como aquelas relacionadas à política, religião e às guerras. Esta divisão espacial limitou, por muito tempo, o acesso das mulheres ao mundo considerado público.

É perceptível que este processo de construção do pensamento e condutas, com a instituição do patriarcado, cultivou, gradualmente, a submissão feminina, ao ponto de vivermos seus reflexos nos dias atuais. Deste momento em diante, a História testemunhou altos e baixos nas relações com as mulheres.

Vemos, também, o papel da religião na perpetuação da imagem da mulher como um ser inferior ao homem, com inúmeras representações negativas do sexo feminino nos livros sagrados, além da ênfase na submissão como sua principal virtude. Esta discriminação é especialmente gritante quando analisamos o período da Idade Média.

Neste período histórico, a mulher era, basicamente, destinada às tarefas domésticas, além de ser tratada como mercadoria por seus pais, que arranjavam casamentos com base em interesses econômico-sociais, transferindo a “propriedade” da filha para seu recém-escolhido marido. No entanto, apesar da importância dada a seu casamento, as filhas eram excluídas da linha de sucessão das famílias, não constando nem nas árvores genealógicas delas. Mesmo na nova família, se ficassem viúvas, não teriam direito à herança. Entretanto, caso não obedecessem às expectativas estabelecidas pelo novo modelo religioso, cabia aos homens – pais ou maridos – castigá-las. É importante destacar que estas expectativas não atendidas poderiam ser desde uma forma não aprovada de se vestir, até aprender a ler e a escrever, o que era desencorajado, a não ser visando a prática religiosa. Como esta também foi a época da Inquisição e caça às bruxas, qualquer atitude que não correspondesse ao papel de submissa resultava, invariavelmente, em sua reclusão, podendo chegar até à tortura e

morte. Um exemplo é Joana D'arc, que se vestiu de homem para liderar a França na guerra, mas, ao voltar vitoriosa, foi queimada em uma fogueira como bruxa.

A participação da mulher no mercado de trabalho somente começa a adotar uma tendência clara de mudança quando se dá a Revolução Industrial, que impactou bastante o cenário econômico. Esta revolução teve início em meados de 1760 e perdurou até por volta de 1830, consistindo na transição do modo de produção manual para um modelo com a utilização de máquinas. Este processo histórico pode ser considerado um divisor de águas, pois influenciou diversos aspectos do cotidiano, especialmente o aumento da renda da camada menos favorecida da população. É importante destacarmos que a entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu não por vocação ou pelo atendimento de seu desejo de trabalhar, mas porque sua presença se fez necessária, já que a economia se desenvolvia a passos largos. Como consequência, as mulheres – e crianças – foram destinados a executar as mais extenuantes e renegadas tarefas na sociedade industrial, como trabalhar carregando carros de mineração, nas minas de carvão, em condições precárias.

Este cenário mudou de maneira discreta com a intervenção da coroa britânica, em 1842, que proibiu o trabalho de mulheres e crianças na mineração. Ao longo do século XIX, uma proporção significativa e crescente das mulheres assumiram funções em fábricas, moinhos têxteis, linhas de montagem de equipamentos e no comércio de flores e outros bens agrícolas e alimentícios, por exemplo. O ramo que mais as empregou durante o século em questão foi o têxtil, em funções que envolviam habilidades de costura, com jornadas de trabalho de 14 horas diárias e salário ínfimo, suficiente apenas para sobreviver e oferecer condições mínimas de vida à família, caso seus maridos viessem a ficar doentes. A Revolução Industrial também foi o início de um cenário que vivemos até hoje: a diferença salarial entre os sexos,

com mulheres recebendo, pelo mesmo trabalho executado, salários consideravelmente menores. Por exemplo, em 1906, o governo britânico identificou que uma mulher recebia um salário até 55% menor que o oferecido aos homens.

O Brasil, acompanhando estas tendências, reflete as mudanças históricas observadas no mundo. Podemos apontar como primeira grande conquista das mulheres no Brasil o direito a estudar em instituições de ensino superior, a partir de 1879. Este fato propiciou uma série de outras conquistas femininas, como a formatura da primeira médica no Brasil, a Doutora Rita Lobato Velho, em 1887.

Ainda no início do século XX, movimentos sociais em busca do direito da mulher à educação levaram quatro em cada cinco faculdades americanas a aceitar mulheres como alunas. Isto não significou que homens e mulheres tivessem as mesmas oportunidades educacionais, visto que, em 1918, a Comissão para Reorganização da Educação Secundária requisitou a criação de dois caminhos para ingresso na faculdade: um deles estaria baseado no fluxo via “*College*”, o sistema de base para o ensino secundário, com foco nos homens; e o outro se fundamentaria em orientação vocacional, destinado, majoritariamente, a mulheres. O curioso é a contradição contida na palavra “vocacional”, já que, mesmo mulheres com sólida bagagem acadêmica eram encaminhadas para cursos de ciência doméstica ou economia do lar. A participação de mulheres casadas no mercado de trabalho, em meados do século XIX, era de 2%, enquanto no ano 2000, saltou para, aproximadamente, 70%. Entre 1880 e 1920, o crescimento foi muito discreto, evoluindo um pouco entre 1920 e 1950 e crescendo notavelmente a partir de 1950 até 1990, momento em que começou a estabilizar. E o que pode explicar estes períodos de crescimento da participação feminina na economia?