

V ENCONTRO AMAZÔNICO SOBRE MULHERES E GÊNEROS- GEPEM

19 a 21 de Novembro de 2019

Universidade Federal do Pará (UFPA)

Área Temática 4 – Mulher, Relações de Trabalho, Meio Ambiente e Desenvolvimento

**MULHERES NO COMANDO: UMA ANÁLISE ACERCA DOS DESAFIOS E
PERSPECTIVAS DE MULHERES EM CARGO DE GESTÃO**

Larissa da Cruz Neves (Universidade do Estado do Pará)

Dr^a Lana Claudia Macedo da Silva (Universidade do Estado do Pará)

RESUMO: O presente trabalho analisa a trajetória de mulheres em cargos que, historicamente, eram ocupados por homens. Compreendendo a realidade de mulheres em ocupações de comando e/ou gestão, analisando os desafios e perspectivas, além de descrever como se dá o processo de inserção e atuação dessas mulheres. Desde a revolução industrial, a diferenciação entre trabalho produtivo/masculino e trabalho improdutivo/feminino forja a divisão sexual do trabalho. O trabalho destinado às mulheres ficava na base da pirâmide do século XX, não tinha muitas chances de uma evolução nessa pirâmide. A pesquisa buscou identificar os caminhos, decisões e desafios enfrentados por elas até chegar a essa posição, se houve incentivo da família, amigos, parceiros (as), para se chegar nesse cargo, e até mesmo se elas mesmas pensaram e/ou almejavam ocupar essa posição. Vale ressaltar que se trata de um estudo de caráter feminista e prioriza os discursos das mulheres e suas histórias de vida, tendo as mesmas como protagonistas da pesquisa, de suas histórias e vivências, conseqüentemente da pesquisa por meio dos discursos. Mesmo com o avanço da mulher no mercado de trabalho, ainda existe resistência masculina em ambientes profissionais diante dessa mudança, principalmente quando elas exercem cargos considerados superiores à eles. Com isso, as constantes discussões a respeito da temática são necessárias para reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como, nas demais esferas das relações de poder onde, historicamente, há uma relação de subserviência do gênero feminino em relação ao masculino.

Palavras-chave: Mulher; Cargo de gestão; Protagonismo feminino; Trabalho; Papéis sociais.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the trajectory of women in positions that have been historically held by men. Understanding the reality of women in occupations of command and/or management, analyzing the challenges and perspectives, and describing how is the process of insertion and performance of these women. Since the industrial revolution, the differentiation between productive/male work and unproductive work/female forges the sexual division of labor. Women's work was at the base of the twentieth-century pyramid, not likely to evolve in that pyramid. The assignment sought to identify the ways, decisions and challenges faced by them to reach such position, whether there was encouragement from family, friends, partners to reach this position, and even if they themselves thought and/or wanted to occupy it such position. It is noteworthy that this is a feminist study and prioritizes the discourses of women and their life stories, having them as protagonists of research, their stories and experiences, consequently research through speeches. Even with the advancement of women in the labor market, there is still male resistance in professional environments in face of this change, especially when they hold positions considered superior to them. Then, constant discussions on the subject are necessary to reduce gender inequality in the labor market, as well as in other spheres of power relations where, historically, there is a relationship of subservience of women compared to men.

Keywords: Woman; Management position; Female protagonism; Job; Social roles.

INTRODUÇÃO

A condição feminina, historicamente falando, sempre se deu a partir de uma perspectiva masculina, onde as mulheres eram privadas de falar e/ou escrever sobre elas mesmas, sendo oprimidas por uma ideologia patriarcal e machista, conforme Maria Amélia Teles (1993). Usando de uma das justificativas a qual a sociedade utiliza para dizer o porquê dessa submissão feminina, é o pensamento religioso cristão, onde diz que o Adão foi induzido ao pecado por causa da Eva, que por conta disso, nada mais justo que ele (o homem), seja sempre recebido pelas mulheres como um soberano, como se as mulheres estivessem pagando por uma dívida do passado cristão, o que as torna uma prática “válida” e pouca debatida, sendo por vezes passada como algo naturalizado, justificando assim as agressões e humilhações a qual as mulheres sofrem.

Joan Scott (1995), analisa o fato de que os papéis sociais são pré-determinados para cada gênero desde antes do nascimento, ou seja, o papel de agente passivo que é destinado a mulher, se estabelece desde antes do seu nascimento, o que ela vai fazer, se vestir, se comportar já está pré-determinado. Diante dessas condições sociais femininas, ao observar que uma mulher ou que várias mulheres ocupam espaços e profissões que sejam diferentes aos que historicamente foram impostos à elas, de agente passivo, é rica de análise, para que assim se compreenda toda a realidade dessas mulheres, explicando e analisando toda a sua trajetória até a sua atual posição.

Diante disso, existem diversas dificuldades enfrentadas pelas mulheres para que trabalhem fora de casa, pelo fato de que elas são responsáveis por diversos papéis dentro da sociedade, como por exemplo, a maternidade e o casamento, que durante gerações cabe a mulher cuidar desse papel, sendo até muitas vezes obrigadas a escolher entre o trabalho e/ou a família, assim como também as questões biológicas, o fato de engravidar, que com isso sofre retaliações pelos tradicionalistas, pois ela terá que se ausentar no período de pré natal e pós natal, como determina a lei, como aponta Amalia Sina (2005).

DESENVOLVIMENTO

Em uma observação feita na empresa privada a qual o estudo foi realizado, surgiu a primeira vontade de entender e escrever sobre essa realidade logo ao entrar e observar a seguinte situação, em que existia mais mulheres gerenciando os setores em relação ao número de homens, onde eu observei que existia 15 setores ao todo, e que 11 são de responsabilidade feminina.

Outra questão observada, é o quesito Raça, pois nessa empresa a gerente da unidade em si, que exerce a função há 11 anos, é uma mulher negra, e ao adentrar pela

primeira vez no espaço onde ocorreu a pesquisa, me deparei com essa mulher, assumindo um papel de maior cargo dentro da empresa. Assim me sentindo de certo modo representada, tendo em vista os diversos obstáculos que as pessoas negras passam na sociedade atual, sendo vítimas de preconceito e sendo colocadas à margem da sociedade por muito tempo, assim sendo negados à elas posições como esta, uma herança histórica vinda do processo de escravidão no Brasil, como relata Maria Aparecida (2002). Assim quando pessoas negras, e sobretudo mulheres negras assumem esses espaços, tem um grande peso de representatividade dignas de serem analisadas.

Nessa perspectiva, Djamila Ribeiro, em sua obra *Lugar de fala (2017)*, faz referência a Grada Kilomba, é escritora e professora de departamento de estudos de gênero de Humboldt Universitat, em Berlim, trazendo a discussão sobre a mulher no âmbito da concepção de Simone Beauvoir, representada dentro do ambiente social como “o outro” e nunca como “um” sujeito social, ou seja, sempre vista a partir da figura masculina. É uma oposição ao masculino! Tudo que fugia a figura do homem era caracterizada como mulher, não tendo figura própria e concreta, como diz Beauvoir (1970), que se encaixa em uma indagação feita por ela sobre o “ser mulher”, sendo ela uma das pioneiras a discutir sobre essa temática, e que reflete sobre a mulher negra, onde diz que ela é “O outro do Outro”, ou seja, fazendo um recorte também de raça, a mulher negra sofre duas opressões, de gênero e de raça, assim Djamila Ribeiro (2017) *apud* Grada Kilomba,

As mulheres negras foram assim postas em vários discursos que deturpam nossa própria realidade: um debate sobre o racismo onde o sujeito é homem negro; um discurso de gênero onde o sujeito é a mulher branca; e um discurso sobre a classe onde “raça” não tem lugar. Nós ocupamos um lugar muito crítico, em teoria. (DJAMILA RIBEIRO, 2017, *APUD*. GRADA KILOMBA, Pg. 37).

Djamila Ribeiro (2017), considera que na sociedade existe uma hierarquia social, onde em ordem decrescente vem primeiramente o homem branco, depois a mulher branca, o homem negro e pôr fim a mulher negra, consolidando ainda mais essa opressão.

Uma das categorias de análise deste estudo é o gênero, então nessa perspectiva Joan Scott (1995) aborda que:

Categoria que indica por meio de desinências uma divisão dos nomes baseada em critérios tais como sexo e associações psicológicas. Há gênero masculino, feminino e neutro (...) o uso mais recente, o “gênero” parece ter aparecido primeiro entre as feministas americanas que queriam insistir no caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. (JOAN SCOTT, 1995, Pg. 3).

A ideia de gênero surgiu a partir de uma análise social que verificou que mulheres e homens eram tratados de forma desigual socialmente. Além de ser um termo que ganhava

força dentro das discussões a respeito de estudos sobre mulheres, onde se acreditava que esses estudos acrescentariam e muito para o conhecimento científico na sociedade.

Com a crescente luta de mulheres por direitos, ocorre o aumento pelas discussões relacionado a gênero, onde elas se unem em prol de um mesmo objetivo serem livres, ser e ter o que quiserem. Com isso, surge as lutas feministas, que teve grande importância para a libertação de mulheres em diversos âmbitos, profissional, sexual ou dessexualização do corpo feminino, até mesmo a descoberta do clitóris na década de 60, essa era uma das pautas dessas lutas históricas feministas, segundo Margareth Rago (2011).

No âmbito profissional, nas empresas industriais, as mulheres eram superexploradas, ganhavam menos que os homens e trabalhavam muito, como mostra Martins:

A formação de uma sociedade que se industrializava e urbanizava em ritmo crescente implicava a reordenação da sociedade rural, a destruição da servidão, o desmantelamento da família patriarcal etc. A transformação da atividade artesanal em manufatureira e, por último, em atividade fabril, desencadeou uma maciça emigração do campo para a cidade, assim engajou mulheres e crianças em ornadas de trabalho de pelo menos doze horas, sem férias e feriados, ganhando um salário de subsistência. Em alguns setores da indústria inglesa, mais da metade dos trabalhadores era constituída por mulheres e crianças que ganhavam salários inferiores aos dos homens. (CARLOS MARTINS, 1982, Pg.15)

O trabalho destinado às mulheres era o que ficava na base da pirâmide do século XX, não tinha muitas chances de uma evolução nessa pirâmide, dentro das empresas capitalistas os postos de comando eram privativos aos homens, além de outras atividades que eram privadas a elas, como aponta Amalia Sina (2005).

Devido a uma divisão sexual do trabalho, onde as desigualdades são sistemáticas, ocorre uma hierarquização das profissões, o doméstico que era feito pelas mulheres, de forma que não era considerado trabalho profissional e o industrial assalariado, e que conseqüentemente, acaba por ocorrer também uma hierarquização de gênero, criando assim um sistema de gênero dentro da sociedade, haja vista que o trabalho masculino é considerado produtivo e o feminino se encaixa a um trabalho reprodutivo, como diz Helena Hirata; Danièle Kergoat (2007), em um estudo sobre gênero e trabalho na França.

Diante do crescimento das mulheres no mercado de trabalho, principalmente nas empresas industriais, onde elas começaram a trabalhar nesses locais primeiramente porque muitos homens não aceitavam as condições precárias de trabalho, com isso, as mulheres da época aproveitavam para mostrar sua força de trabalho e garantir sua sobrevivência, mas por serem mulheres seu trabalho não era valorizado, e a opressão e exploração era

rotina, baixos salários e grandes jornadas de trabalho, como aponta Amalia Sina (2005). Diante dessa realidade, as ativistas feministas, lutavam para mudar esse cenário trabalhista feminino, garantindo direitos de melhores condições de trabalho.

Mesmo com todos os avanços, devido às lutas feministas, para a conquista por espaços dentro desse novo modelo de trabalho e organização social, as mulheres continuavam ocupando cargos considerados menos importantes dentro dos ambientes de trabalho, onde eram divididos a partir do que seria função inata do homem e/ou função inata da mulher, que são reflexos dos estereótipos criados aos sexos vinculados desde a infância, segundo Mertz (2014), assim, as mulheres não esperavam que se tornassem líderes e não almejavam tais cargos. Com esses estereótipos as mulheres eram vistas apenas para exercerem tarefas do lar, e/ou cuidados dos filhos, cultura patriarcal implantada na sociedade, que faz com que as mulheres sejam submissas ao sexo masculino dominante desse meio social, utilizando de uma das justificativas dessa submissão, a biológica, onde o fato da mulher menstruar e engravidar, o seu peso, medida, força, julgava ela como incapaz ou como inferior ao homem, ideia explicada na obra de Simone de Beauvoir (1970). No livro de Amalia Sina (2005), apud. Rachel Soithet contem sobre essas condições impostas ao sexo feminino, onde ela diz que

A filosofia considerava que a interioridade da razão entre as mulheres era fato incontestável, cabendo a elas apenas cultivá-la na medida necessária ao cumprimento de seus deveres naturais: obedecer ao marido e cuidar dos filhos (...) (AMALIA SINA, 2005, Pg. 21)

Com isso a ideia de que a mulher deveria gastar toda sua inteligência para seu marido e filho, desmotivando por vezes de ascenderem socialmente, economicamente e até mesmo sexualmente.

Ainda nessa concepção de estereótipos criados para cada cargo e/ou função, as mulheres que assumiam funções de gestão, acabam que utilizavam de características ditas masculinas, para poderem ganhar espaços dentro das empresas, a exemplo, a competitividade, como relata Amalia Sina (2005)

Era a regra. Quando começaram a conquistar o poder, as mulheres passaram a atuar como seus pares, homens. Muitas vezes até de maneira predatória. Porque era esse o tom. As empresas prezavam a absoluta competitividade. E como ganhar espaço no mundo dos homens? À custa de maior competência ou jogando com as mesmas armas, de maneira ainda mais efetiva. (AMALIA SINA, 2005, Pg. 137)

Com isso, muitas gestoras assumiram e/ou assumem essas posturas, e as que não apresentam essas características, acabam que por vezes sendo deslegitimadas diante de sua autoridade dentro do ambiente de trabalho.

A mulher, atualmente, representa 40% da população economicamente ativa no Brasil, mas apenas 14% exerce cargos de gestão\gerência, mesmo tendo escolarização superior em relação aos homens, segundo Mertz (2014). Mulheres estudam em média 8,2 anos, enquanto os homens 7,8 anos, segundo DHM¹, que é um fator muito importante, haja vista que durante a primeira metade do século XIX as mulheres eram impedidas de estudar, sendo a educação delas apenas a escola de primeiro grau, onde atingir níveis mais altos era abertos apenas para os homens, para elas eram ensinadas tarefas do lar, ao invés da escrita ou leitura, como mostra Maria Teles (1993), apenas em 1881 houve o primeiro ingresso de uma mulher ao ensino superior.

A empresa a qual a pesquisa foi feita, fica localizada no município de Castanhal-Pa, e é considerada de grande porte, pois ela está presente em muitos estados brasileiros. Dentro dela existem os cargos de nível fundamental, médio e superior, os cargos que tem como função assumir responsabilidades de setores, conseqüentemente, a função de gestão, é de nível superior, o interessante é que esses cargos não são oficializados como tal, são ditos apenas como técnico, ou seja, é exigido nível superior, mas a contratação ou melhor dizendo, a carteira de trabalho é assinada como técnico.

A seguinte pesquisa teve um estudo com uma abordagem qualitativa descritiva, que segundo Gil (2008), é um tipo de pesquisa que se preocupa em investigar de forma subjetiva um sujeito ou um grupo social, no caso as mulheres do local estudado, procurando entender sobre sua rotina, suas atribuições dentro da empresa.

A pesquisa contou com uma abordagem do tipo etnográfica, com a técnica do tipo observação participante, participando da rotina profissional dessas mulheres, como elas exercem suas tarefas diárias, ~~quais~~ as relações que elas fazem no decorrer do dia. Esse tipo de pesquisa faz com que haja ~~uma~~ maior aproximação entre pesquisador e pesquisador, fazendo com que tenha confiança e maiores dados sejam obtidos para a pesquisa, como mostra no texto de Vagner Silva (2015):

A observação participante, definida principalmente pelo antropólogo Bronislaw Malinowski como a convivência íntima e prolongada do pesquisador com seus 'informantes nativos', ao refutar a 'antropologia de gabinete', permitiu o estabelecimento de um determinado tipo de relação na qual o antropólogo se colocava como um instrumento de pesquisa, propiciando à antropologia a perspectiva intersticial (o olhar desde dentro) que é a ferramenta básica, sua marca registrada, desde então... (IDEM, Pg. 13).

Nesse parágrafo, ele reforça a ideia de se colocar de fato na pesquisa, ou seja, não observando de longe, mas conversando de dentro, algo que revolucionou muitas pesquisas,

¹ Direitos humanos das mulheres, a equipe das nações unidas no Brasil. Julho, 2018.

que defendiam suas teses dentro de seus escritórios, salas, bibliotecas, mas nunca iam até o local para de fato comprovar o que estavam dizendo. Julgo essa ação muito importante, para que de fato os pesquisadores tenham coerência e veracidade no que estão falando, ou tentando falar, é uma ação a qual utilizarei na minha pesquisa, que conviverei diariamente com elas na hora do trabalho, observando, conversando, entendendo essas relações e ações de chefia diária.

Um outro método utilizado foi história de vida, pois com esse método pude identificar os caminhos, decisões e desafios enfrentados por elas até chegar a essa posição, se houve incentivo da família, amigos, parceiros (as), para se chegar nesse cargo, e até mesmo se elas mesmas pensaram e/ou almejaram ocupar essa posição.

Vale ressaltar que por princípio epistemológico, não utilizei de discursos masculinos, havendo prioridade e exclusividade dos discursos das mulheres, enfatizando ainda mais que elas são e serão protagonistas dos relatos, de suas histórias e vivências, conseqüentemente da pesquisa, por meio dos discursos. Ainda nessa mesma perspectiva, utilizei durante o decorrer da pesquisa, nas referências o nome das mulheres com primeiro e último nome, para dar mais visibilidade para as mulheres pesquisadoras.

Em uma conversa informal com uma das mulheres dessa empresa, que se identifica enquanto parda, de 46 anos de idade e exerce cargo de chefia de um determinado setor a 20 anos, cuja forma de inserção no cargo foi que a antiga gerente gostou da forma como ela trabalhava em outro local, sua forma de conversar e tratar as pessoas, fizeram com que ela à quisesse em sua empresa.

Ela relata que enquanto criança e/ou jovem, não era incentivada a chegar em um patamar mais alto na profissão e também a fazer um curso superior, seu pai era muito rude para com ela em relação aos estudos, na época o ensino médio era agregado ao ensino técnico, onde existia algumas áreas para se especializar, dentre elas tinha o magistério e a administração, a qual o pai queria que ela fizesse o magistério, por se melhor para ela, pois era uma mulher, entretanto, ela se opôs, e fez administração, o pai não apoiou e a proibiu de se formar nesse curso. Lutando contra isso, ela conseguiu terminar e só após o casamento que conseguiu adentrar na universidade. Outro ponto que a entrevistada apresenta, é o preconceito sexista² que sofreu em seu ambiente de trabalho, onde por dois relatos demonstrou tais fatos, em um ela diz que por ser responsável por um setor, ela era a única que recebia informações diretas da gerência local e regional, sendo assim, um homem

² Ato de discriminação e objetificação sexual, é quando se reduz alguém ou um grupo apenas pelo gênero ou orientação sexual. Um dos casos mais comuns de sexismo é estipular que a cor rosa está relacionado ao gênero feminino, e o azul ao gênero masculino.

a qual ela comandava apresentava uma certa dificuldade em aceitar ou acatar as ordens que ela repassava, como ela mesma diz: “(...) por vezes percebia que era por puro machismo, sempre duvidava do que eu falava e não me repassava as informações (...)”.

Outra situação relatada, foi que um outro homem quis impor suas ideias a ela em relação a organização do espaço de trabalho, por vezes em voz alta, mas ela contornava a situação, mostrava confiança e segurança no que estava falando, fazendo que ele à respeitasse.

Essas situações, nos mostra como a criação da criança é fundamental, pois assim encoraja suas filhas, principalmente, a sair dessa condição que muitas são colocadas, como “Rainhas do lar “, termo que a Amalia Sina (2005), retrata em sua obra. Mas, não apenas a criação da criança de sexo feminino, mas também a criação da criança do sexo masculino, pois assim os homens também cresceram com consciência de que se deve respeitar uma mulher, seja no ambiente profissional ou não. Além de mostrar, que as mulheres têm que mostrar a todo momento que é capaz de estar nessas ocupações, mostrando e demonstrando sua eficiência a todo momento.

CONCLUSÃO

Assim, pode-se perceber que ainda existe uma resistência masculina para lidar com mulheres em cargos superiores aos deles. Sendo muitas vezes agressivos e/ou displicentes, até mesmo com seu próprio trabalho, pois devido a esses desvios nas atribuições, como por exemplo, obedecer aos comandos dela e até mesmo dar satisfação das atividades desenvolvidas, faz com que o seu desempenho caia, sendo um funcionário que vive sendo chamado a atenção pela gerente da unidade. Como relata a mulher pesquisada, que algumas vezes em reuniões com a gerente, ela conversa e chama a sua atenção na frente de todos, e ele não reage muito bem, o machismo falando mais alto. Com essas atitudes, até a relação deles, pessoal e profissional, mudou de uma forma considerável. A sociedade é dinâmica e muda constantemente, mas esses pensamentos e atitudes, muitas vezes mudam lentamente.

Além disso, as constantes discussões sobre gênero, mulher no mercado de trabalho, são necessárias para reduzir as desigualdades no mercado de trabalho, bem como, nas demais esferas das relações de poder onde, historicamente, há uma relação de subserviência do gênero feminino em relação ao masculino. Como diz Simone de Beauvoir (1997), basta uma crise política, econômica e religiosa acontecer dentro da sociedade, que os direitos das mulheres são contestados, assim a luta por direitos, e pela permanência deles, assim como a luta por equidade, é constante.

Diante disso, levando em conta um pensamento de Amalia Sina (2005), sobre o trabalho feminino:

O mercado de trabalho comporta desde aquela mulher que cuida dos filhos de outra que trabalha, passando pela que trabalha no chão da fábrica, ou em uma loja, até a que se tornou gerente de uma grande empresa ou executiva de uma multinacional. Comporta a mulher que trabalha no campo, com as mãos calejadas, a que trabalha duro em casa enquanto o marido sai para trabalhar, a que vende produtos de porta em porta, as consultoras de beleza que vivem e alimentam suas famílias com o dinheiro que produzem. Tudo isso é trabalho, e toda forma de trabalho é nobre. Toda mulher que trabalha é uma guerreira forte e merece respeito. (AMALIA SINA, 2005, Pág. 10-11)

Assim, toda mulher merece respeito, seja qual for seu cargo ou ocupação, analisar essas vidas trará voz a essas mulheres sobre suas condições, seja ela positiva ou não.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. Editora Brasiliense s.a. São Paulo, 1993.

SCOTT, Joan. **Gênero uma categoria útil para a análise histórica**. New York, 1995.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4 edição. Difusão europeia do livro. São Paulo, 1970.

MERTZ, Eduardo Silva. **Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas**. Ágora, revista de divulgação científica. Jul.\dez, 2014.

Disponível em: <https://www.significados.com.br> Acesso em: 16 de Jul. 2019.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º edição. Editora atlas. São Paulo, 2008.

MARTINS, Carlos Benedito. **O que é sociologia**. Editora Brasiliense. São Paulo, 1982.

SINA, Amalia. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. Editora Saraiva. São Paulo, 2005.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniéle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de pesquisa. V. 37, n. 132; p. 595-609, set /dez, 2007.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Cidadania em preto e branco: discutindo as relações sociais**. Editora Ática. São Paulo, 2002.

RIBEIRO, Djamila. **O que é: lugar de fala?**. Editora Letramento. Belo Horizonte, 2017.

MARGARETH, Rago. **Feminizar é preciso: por uma cultura filógina**. São Paulo em Perspectiva, 15 93). 2001.