

DOCUMENTAÇÃO

A falta de mulheres dirigentes reabre o velho debate feminista

Em março, a diretora de Operações do Facebook, Sheryl Sandberg, criou uma comunidade virtual denominada "Lean In" - um espaço para encorajar as mulheres a lutar pela igualdade laboral e não deixar escapar os postos chave nas empresas.

A página da Internet preparava o caminho para a apresentação de um livro, assinado pela mesma autora, com o título "Lean in: Work and the Will to Lead". A partir desse momento reavivou-se a polémica que alguns designam por 'quarta invasão feminista'.

Os argumentos básicos do livro de Sandberg incidem nos erros que supostamente cometem as mulheres ao longo dos seus anos de trabalho e oferecem razões para evitar que se desvinculem das suas carreiras profissionais, algo que, segundo a autora, sucede progressivamente, quando tomam pequenas decisões ligadas quase sempre à família. O objetivo da publicação é muito claro: que as mulheres lutem por chegar e permanecer em postos altos e fazer render os seus talentos.

Falta de ambição

O livro também pretende captar a atenção e o apoio dos homens, mas centra o foco na falta de ambição feminina, principal culpada da situação atual, segundo as altas dirigentes. Não é uma questão de inteligência nem de oportunidades; é um obstáculo pessoal, pois as mulheres tendem a resistir mal à pressão emocional de conciliar família e trabalho, e decidem-se por soluções menos ambiciosas, acabando em alguns casos por dedicar o seu tempo exclusivamente à casa, sustenta.

Para acabar com estes enganos sentimentais, a autora oferece todo o tipo de experiências estimulantes. Sandberg, que passou pelo Google, pelo Tesouro dos Estados Unidos, pela McKinsey e pelo Banco Mundial, descreve os erros que ela mesma cometeu e assinala hábitos emocionais errados a

que, na sua opinião, as mulheres ainda estão submetidas. "Para nos protegermos e perante a possibilidade de não agradar, pomos em causa as nossas capacidades e desvalorizamos os êxitos, especialmente diante dos outros", afirma.

Às pinceladas de psicologia feminina, acrescentam-se dados estatísticos - enquanto as mulheres conseguem 57% de títulos universitários e 60% dos mestrados, não as encontramos nessa proporção nos postos executivos -, e explicações de alguns outros estereótipos, como uma bola de cristal, que no livro não é imposta pelos homens nem pela sociedade, mas sim, novamente, pelas próprias mulheres, ao ritmo das funções de género que aceitam acriticamente.

Chorrilho de reações

As exposições de "Lean In" provocaram já uma onda de comentários a favor e contra, que encontram o terreno preparado. No verão, o debate centrou-se em se as mulheres podem ou não "ter tudo", uma expressão que agora sintetiza as aspirações de conciliação entre vida familiar e profissional. As posições alinharam-se a favor ou contra num ensaio de Anne-Marie Slaughter em "The Atlantic", onde negava a possibilidade desse equilíbrio na situação atual e explicava porque abandonava uma carreira profissional e um alto cargo na Administração Obama para se dedicar aos seus filhos. O último elo desta cadeia foi em fevereiro passado o anúncio da diretora-geral da Yahoo, Marissa Meyer, de que suprimiria o trabalho feito a partir de casa para todos os trabalhadores a partir do mês de junho.

Além de despertar as velhas aspirações do feminismo, o livro da diretora de Operações do Facebook conseguiu, ao mesmo tempo, uma reação mais profunda dos seus opositores para com alguns temas comuns que se repetem sem demasiada fundamentação. Há críticas genéricas que desprezam os conselhos de Sandberg pelo simples facto de partirem de uma mulher branca, com dois cursos, e que, além disso, culpa as vítimas. Na mesma linha, também há apoios extremos: o último número da revista "Time" publica uma entrevista à autora e reproduz na capa uma fotografia de Sheryl Sandberg e um título significativo "Não a odeiem porque triunfou". A

lombada completa-se com um subtítulo sobre "a alta missão" empreendida pela diretora do Facebook para "reiniciar o feminismo", aludindo à função característica dos computadores.

Mas existem outras críticas de mais peso, por exemplo, ao abordar o fosso salarial. Os dados estatísticos que Sandberg inclui no seu livro - as mulheres receberiam 77% dos salários anuais dos homens e 81% da média semanal pelo mesmo trabalho - foram contestados por falta de rigor pela diretora da "Time Ideas", Ruth Davis Konigsberg: o US Bureau of Statistic especifica precisamente que nestes resultados não se têm em conta as diferenças de ocupação, nem os níveis de experiência, nem outros fatores que afetam os vencimentos, porque só assim se poderia generalizar ou comparar idênticas tarefas a nível geral.

A dedicação, ponto chave

Num ensaio recente publicado no "The Wall Street Journal", propunha-se uma solução diferente: para conseguir mais mulheres em lugares de decisão, é necessário que as empresas reformulem o horário de trabalho. Esta é a conclusão de Jody Greenstone Miller, fundadora e CEO do Business Talent Group, que considera que não há mais mulheres dirigentes nos EUA, "não por falta de ambição, experiência ou preparação, mas pela ocupação horária que se lhes exige". E junta um dado: os cargos mais elevados nas atuais organizações exigem 60 horas ou mais de trabalho por semana.

Na opinião de Greenstone, Sandberg falha no diagnóstico. Se as executivas decidem dar o salto e retirar-se, não é por falta de preparação nem por debilidade emocional, mas sim porque estão conscientes de que esses lugares lhes absorveriam todo o tempo, e não estão dispostas. "Temos que colocar o despertador no centro deste debate", assegura. Além disso, exige-se uma organização empresarial mais imaginativa e o compromisso dos altos cargos das empresas de procurarem fórmulas mais satisfatórias na repartição do tempo entre família e trabalho.

A diretora do Business Talent Group pensa projetar trabalhos onde os empregados - homens e mulheres - possam contribuir com diferentes níveis de adesão. Isso significa repensar o tempo. Como? Primeiro, quantificar o trabalho e determinar os recursos em horas necessários para o executar. E, em segundo lugar, subdividir as tarefas nas grandes áreas. Desta maneira, os trabalhadores distribuem-se segundo objetivos e níveis de adesão possíveis. Agora, o habitual é tentar conseguir uma *superwoman* que lidere tudo, em vez de organizar trabalhos por projetos. Mas a vida demonstra que quando a *superwoman* não pode mais, as empresas acabam por dividir o trabalho e arranjar ajuda. Então, porque não fazê-lo antes?, interroga-se Greenstone.

Contudo, as medidas que propõe - sempre sem calcular o custo para a empresa - exigem uma mudança de mentalidade entre os diretores e romper inércias e comodidades, como a de contar sempre e a todas as horas com a disponibilidade máxima dos escalões imediatos. "É importante distinguir bem entre disponibilidade e uma dedicação absoluta de tempo à empresa", destaca esta especialista em gestão de empresas. "Muitas profissionais estariam dispostas a rever o *email* todos os dias e ir ao escritório para uma tarefa que surge num prazo intenso, se isso se ajustar a um trabalho mais limitado no resto do ano".

Jody Greenstone refere ainda a questão da qualidade do trabalho. "As empresas norte-americanas têm de abandonar a ideia de que querer trabalhar menos horas é ser jogador da segunda divisão". Para ela, uma profissional competente deve ser avaliada pela qualidade do trabalho e não tanto pela quantidade; com um trabalho de 20 horas por semana e com boas remunerações proporcionais a esse tempo, também pode aceder à promoção e chegar a cargos destacados. "Este é o tipo de inovação que se pode introduzir nas empresas e o único modo de dar a milhões de mulheres com formação, a possibilidade de dividirem o tempo dado à profissão nas várias etapas das suas vidas", afirma.

M. A. B.

(com autorização de www.aceprensa.pt)

A ascensão da mulher casada

Há pouco tempo, a jornalista Hanna Rosin agitou a opinião pública norte-americana com um livro "*The End of Men: And the Rise of Women*", onde defendia que as mulheres dos EUA (assim, em geral) estavam a progredir mais do que os homens na economia e na educação. Têm um nível mais elevado de estudos; ocupam 51% dos cargos profissionais e administrativos do país; e cada vez há mais mulheres que ganham mais do que os seus maridos.

Também assegurava que, das 15 profissões onde mais postos de trabalho se espera criar nos EUA até 2016, 12 são dominadas por mulheres: vendas, ensino, contabilidade, cuidados a prestar a crianças e idosos, serviços de atendimento ao cliente...

Um relatório do Pew Research Center matiza agora este diagnóstico, e mostra a realidade diferente que é proporcionada às mães sozinhas e às casadas. A partir dos dados do censo de 2011, o Pew precisa um pouco relativamente às mães: mais de 5 milhões de mães casadas têm motivos para ficarem satisfeitas com os seus progressos na economia e na educação, mas não se pode dizer o mesmo

dos 8 milhões e meio de mães sozinhas, com imensas dificuldades para manterem os seus filhos.

Mais famílias sustentadas por mães

Segundo o relatório do Pew, “Breadwinner Moms”, em 4 de cada 10 lares com filhos menores de 18 anos, a mãe é agora o único ou principal membro da família que leva dinheiro para casa. A percentagem de mães casadas que ganham mais do que os seus maridos passou de 4% em 1960, para 15% em 2011. No mesmo período, as mães sozinhas passaram de 7% para 25% do total.

A realidade vivida por ambos os grupos é muito diferente. Em 2011, o rendimento médio que entrava num lar onde a mãe casada era o principal sustento rondava os 80.000 dólares anuais, muito superior ao dos lares das mães sozinhas (23.000) e ao do conjunto das famílias com filhos (57.100).

Juntamente com a anterior, há outras diferenças: as mães casadas que ganham mais do que os seus maridos sobem a média etária do conjunto de mães com filhos menores de 18 anos; são maioritariamente brancas e têm um título universitário. Pelo contrário, as mães sozinhas costumam ser mais jovens; tendem a ser negras ou hispânicas, grupos sociais mais pobres; e é mais provável que só tenham estudos secundários.

Outro dado interessante destacado pelo Pew é que a percentagem de casamentos em que elas têm mais formação do que os seus maridos está a subir, de 7% em 1960, para 23% em 2011. Contudo, na maioria dos lares (61%), o marido e a mulher têm um nível de estudos parecido.

Mais mães no mercado laboral

Para o crescimento do número de mães que sustentam a família, contribuiu a entrada de mais mulheres no mercado de trabalho. Representam agora 47% da população ativa dos EUA. Em 1968, apenas 37% de mães casadas trabalhavam fora de casa, em contraste com 65% que o fazem em 2011.

Esta mudança é consequência também de os homens estarem a perder mais empregos desde o começo da crise [2007]. Hannah Rosin mostrou como a crise tinha atingido setores profissionais tradicionalmente dominados por homens (a construção civil, as finanças, o automobilístico e a indústria em geral). Dos 7,5 milhões de empregos perdidos desde que começou a crise, 3 em cada 4 pertenciam a homens.

Mães sozinhas, em desvantagem

Num artigo (“The End of Men”, July/August 2010) publicado em “*The Atlantic*”, que foi a base do livro que publicaria mais tarde, Rosin aludia às dificuldades económicas que atravessam as mães sozinhas dos EUA. Agora que 40% de nascimentos fora do casamento correspondem a mães sozinhas – explicava –, “muitas delas passam apuros económicos; as que têm mais sucesso trabalham, estudam e correm para dar a comida aos seus filhos, enquanto adormecem no elevador da sua *community college* [centros públicos de ensino superior onde há cursos para saídas profissionais, de dois anos]”.

Mas depois Rosin saltava e apelava à guerra dos sexos, para concluir que as mulheres ganham poder quando se libertam do casamento. Na sua opinião, cada vez mais mulheres estão a renunciar a casar-se, porque não encontram candidatos com níveis semelhantes de rendimento e educação.

Todavia, os dados do Pew mostram que os homens não são os únicos que perdem quando o casamento é posto de lado, como mostra o perfil das novas mães sozinhas. Em 1960, a maioria de mães sozinhas era de mulheres divorciadas, separadas ou viúvas; somente 4% nunca haviam casado, contra 44% em 2011.

Este grupo de mães que nunca casaram é o mais vulnerável do conjunto de mães sozinhas. 46% têm 30 ou menos anos; 40% são negras e 24% hispânicas; e 49% não têm estudos universitários. Em 2011, o seu salário médio era de 17.400 dólares anuais.

J. M.