

MULHERES PRECISAM DE COTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO? ¹

Rosilaine Faria ²

Se a ação afirmativa visa diminuir o abismo entre as desigualdades existentes na sociedade, desigualdade estas existentes desde que mundo é mundo: diferenças de sexo, raça, religião, deficiências, gêneros entre tantas outras, lançar-se-á esta pergunta: Mulheres precisam de Cotas no ambiente de trabalho?

Para a resposta, que não há certo ou errado, segue a estória verídica, vivenciada por uma mulher de 36 anos, solteira, independente, formada em Letras, pós-graduada em Engenharia da Qualidade e atual aluna de Ciências Jurídicas.

Era uma vez, uma menina que morava com seus pais e suas três irmãs num bairro isolado e esquecido pelos políticos de sua cidade, desde muito cedo ela percebeu que havia muitos rótulos na sociedade em que participava, desde: rosa é para menina - azul para homem; esta brincadeira é para menino; você não vai conseguir fazer faculdade – desista; e muitos outros desencorajamentos tidos em comunidade e por professores.

Ela tinha tudo para se conformar com a realidade circundante, mas não se intimidou, talvez por ter como exemplo uma mãe, que para ela não era um ser-humano e sim a representação da figura daquela Mulher Maravilha dos quadrinhos, ávida, forte, destemida, experiente (formada com a melhor professora – A Vida), protetora, guerreira e por saber dar um jeito em tudo e para todos.

Aos quinze anos não quis um baile debutante, quis iniciar sua vida de trabalhadora com vendas de produtos em revistas de moda e maquiagem, lingerie e bijuterias tudo com o retorno em porcentagem, mas para ela fora suficiente pois ainda estudava. A fim de esquecer todo aquele abismo entre as “diferenças sociais” impositivas por gerações ela coloriu seu mundo com pessoas de todas as religiões, raças, sexo, classes sociais e gêneros ao entrar no Judô. Quando estava lá, ninguém se importava se era pobre ou rico, homem ou mulher, preto ou branco, muito pelo contrário, o que realmente importava era ter boas notas, respeitar a família e ao próximo.

¹ Artigo acadêmico de Ética. UNITAU-SP.

² Graduanda do 3º semestre - Ciências Jurídicas.

Um detalhe: Por muitas vezes ela se auto desafiava com brincadeiras e esportes rotulados de feitos para meninos como: bola de gude, futebol e pipa, talvez, tudo para provar que isso não importa de verdade no mundo.

Tivera vários empregos formais como garçonne em lanchonete, vendedora de banca no calçadão, vendedora de celular e eventual de professores em escola pública.

Um dos seus sonhos era trabalhar na multinacional situada em frente ao seu bairro e a qual seu pai trabalhava como operador de peças estampadas, mesmo este sendo contra o devaneio.

Com sua obstinação em 2007, seu penúltimo ano de faculdade, parou de eventuar e iniciou como montadora de automóveis na empresa em que seu pai trabalhava. Após quatro anos e meio na linha de produção, ela foi selecionada para trabalhar fora dela para exercer atividade de mediadora das informações da qualidade da sua área Montagem Final, durou cerca de dois anos, depois atuou como representante multifuncional de riscos e amassados. Após este período, passou na prova de escriturária de fábrica e em 2017 tornou-se analista logístico da planta até o término da sua participação no grupo seletivo de onze mulheres escolhidas pelos gestores das diferentes áreas de atuação da empresa, para iniciar um programa de escolha das futuras líderes (gestoras) de equipe de manufatura automobilística, e após avaliação realizada pelo R.H. e a apresentação de projetos aos executivos fora uma das duas selecionadas para as vagas como verão a seguir.

Plano este ousado para uma empresa com tradição e costume de empregar muito mais homens do que mulheres, pois havia aproximadamente 2% de mulheres empregadas no período mencionado, porém hoje não está assim tão diferente.

Ela encarou com um sentimento de que as coisas haviam de fato mudado, aquele estigma de que somente homens poderiam ser respeitados, poderiam liderar e ganhar espaço no ambiente corporativo, de fato acabaram, que a hora de crescer e ser respeitada por igual tinha chegado finalmente, após anos de machismo dentro e fora da empresa. O fim da corrida para a escolha entre as mulheres havia terminado, a eliminar seis delas e a levar as outras cinco para o segundo nível da competição que era incorporá-las aos homens que já tinham passado da fase eliminatória para que todos seguissem para as próximas fases da competição. Ao findar as fases, ela e mais uma colega foram destacadas para iniciar a nova experiência da “cota” feminina numa empresa predominantemente masculina.

Quem leu até aqui poderia imaginar que encerraria a estória com [...] e ela liderou feliz para sempre.... Fim..., mas não.

Destarte, a possível resposta à pergunta sobre: Mulheres precisam de Cotas no

ambiente de trabalho? será compartilhada.

Depende. No ambiente de trabalho, qualquer que seja, deveria predominar a meritocracia, mas como diminuir as diferenças? Visto que pertencemos a uma sociedade que ainda rotula. O presente instrumento é sobre mulheres, mas existem outras diferenças que são minimizadas pelas “cotas”.

Adotar este sistema é uma das saídas apontadas por mulheres líderes para aumentar a presença feminina nos altos cargos das empresas, mas por tempo determinado.

Por que seria necessária uma medida tão impositiva? E o que, afinal, dificulta a ascensão feminina?

O que dificulta muito é a sociedade com seus padrões, suas próprias e enraizadas imposições, a diferenciar meninos e meninas desde cedo. Assim como nossa personagem da estória, mulheres são desencorajadas a competir e consequentemente a liderar, pois em sua formação não há espaço para aperfeiçoar autoconfiança para liderar, assim, ela mesma não investe na carreira, por não acreditar ser boa o suficiente ou por sentir culpa de não ficar muito com os filhos.

É uma questão, além de sócio-política, também cultural. Outra barreira tradicional no pacote é que mulheres têm dupla ou tripla jornada para enfrentar, são tidas como elo fraco por uma suposta fragilidade feminina. Existe o machismo, para quem não acredita que, em pleno século XXI não exista, pode crer, existe sim e também preconceito em relação à maternidade.

A estrutura cultural é o ponto fulcral do desafio das mulheres frente a gestão no trabalho, mas não se resume somente a ele, precisa vir de berço.

Meninos e meninas necessitam crescer convivendo e vendo mulheres no comando para que a lógica se altere e seja tudo muito natural.

Se a transformação cultural se tornou relevante desafio para que mulheres não precisem de cotas, qual é o papel das empresas nisso? Colocar em pauta essas discussões, realizar a mudança de mentalidade dos empregados antigos e novos.

O núcleo empresarial não assume com consciência própria que existam as ações de exclusão, não põem nas pautas essas necessidades, nem por exemplo a de contratar PCDs, o faz, pois, ela é lei de acesso. Infelizmente, por isso ainda vivemos na exclusão das diferenças, impondo cotas para as minorias para que possam ser elevadas a um patamar que se fosse esperar para acontecer por meritocracia não viria por talvez nem terem a oportunidade de se ter acesso à entrada convencional.

Sabe a personagem principal acima, então, tornou-se líder, numa espécie de cota

imposta pela empresa e não foi aceita pelos subordinados e colegas de trabalho, mesmo ela tendo competência e força de vontade. Tudo que ela propunha para melhorar era desencorajada, toda novidade em termos de informação que sugeria para melhorar o fluxo aos colaboradores era vetado por todos, sistema de treinar e mapear potenciais talentos nas equipes era motivo de queixas contra ela no sindicato, entre inúmeras outras coisas como assédio moral e sexual, mas ela continuava ali, sendo forte, não chorando, pois quem disse que só homem não chora, mulher que está na competição tem de engolir o choro. Com todos esses entraves ela os ignorou e não denunciou, até o dia em que um subordinado escreveu uma mensagem a chamando de vagabunda, então ela levou ao conhecimento de seu superior imediato que simplesmente a ignorou, como sempre fazia.

Quando seu pai a desencorajou lá no passado, se engana quem pensou que ele era um cretino machista, ele apenas sabia o território em que sua filhinha estaria pisando, o machismo de várias gerações e os egos mais inflados que tivera conhecido.

A estória dela continua, com altos e baixos, mais baixos que altos, infelizmente.

A estrutura da sociedade por repetição já é por si só excludente para os diferentes, sejam estes, gênero, sexo, raça, religião e classe social e o reflexo se estende nas organizações até os dias de hoje. A ação afirmativa se faz urgente na vida como um todo, pois as desigualdades estão em toda a sociedade.

Sem um tranco as empresas não irão mudar, a sociedade não irá melhorar e continuará com o sistema de cota, para incluir o que não está dentro e acabará a excluir também alguém que mereça e este círculo vicioso não terá fim.