

ENSAIO SOBRE GÊNERO COMO UMA BARREIRA PROFISSIONAL

Glenda Kauara Queiroz Rocha
glendafoz@hotmail.com

Fábio Aurelio de Mario
admfabiomario@gmail.com

O texto Organizações, Gênero e Posição Hierárquica- Compreendendo o teto de vidro, da autora Andrea Valéria Steil, publicado no ano de 1997, trata da dificuldade encontrada na carreira das mulheres para alcançarem cargos na alta hierarquia das organizações. A autora diz que esse tema é pouco teorizado e muitas vezes ignorado na análise das organizações tanto em nível nacional como mundial e que torna necessário o estudo mais aprofundado deste tema, visto que a inserção de mulheres no mercado de trabalho no Brasil está crescendo muito, onde estão buscando cada vez mais ocupar altos cargos na hierarquia organizacional.

Steil (1997) mostra que essa barreira não se apresenta pela falta de habilidades ou conhecimento das mulheres, mas pelo julgamento e a discriminação de gênero que existe em relação a elas. Essa dificuldade é chamada de teto de vidro, e de tão sutil e disfarçado que se apresenta se torna transparente, mas que é altamente poderoso para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos da hierarquia. Muitas vezes as mulheres chegam perto de alcançar cargos em altos níveis na organização, porém, essa conquista só é alcançada por poucas e quando conseguem, o poder e autonomia são limitados. Outra maneira que pode ser compreendido o fenômeno teto de vidro, é que as mulheres podem até enxergar os cargos mais altos na organização (teto), mas não conseguem alcançar (TREVISAN, 2014).

No texto são apresentadas algumas críticas de autores em relação à teoria organizacional, como, por exemplo, Hearn e Parkin (1993) que criticam as abordagens dominantes da teoria organizacional como ideológicas, dizendo ainda que, as teorias organizacionais buscam simplificar, distorcer contradições, inverter a realidade e produzir conhecimento monolítico. Com essa crítica os autores buscaram acabar com a ideia de que uma organização é voltada para o sexo masculino, onde várias análises organizacionais estudam o homem *versus* organização e não a mulher, e que tais teorias se apresentam assim para propagar um conhecimento comum entre as pessoas. Outras críticas à abordagem dominante apresentadas no texto englobaram perspectivas influenciadas por uma combinação de marxismo, por análise organizacional pós-moderna, entre outras, mas apesar das várias tentativas de mudanças sobre a teorização organizacional, a análise de gênero tem permanecido imune a essas críticas. O texto ainda traz que a discriminação vivida pelas mulheres é disfarçada nas entrelinhas das atitudes das pessoas e que por se apresentar assim, é fácil de ser negada, difícil de ser detectada e estudada. E isto é verdade, muitas vezes é por um olhar de desconfiança, uma risada, atitudes que se caracterizam preconceituosas que sentimos a discriminação, mas não podemos provar que ela aconteceu.

Também é explicado que desde crianças, as pessoas são educadas para terem a ideia da diferença entre os gêneros, propagando uma ideologia do que é trabalho feminino ou masculino, e que uma das características do teto de vidro é isso, a pervasividade, a habilidade de se propagar na mente das pessoas. Essa divisão de trabalho vem de um pensamento, onde as características das mulheres, de serem mais sensíveis, mais calmas, faziam delas piores que os homens em termos de trabalho, sendo que hoje, essas mesmas características as colocam em vantagem, como mostra Oliveira (2015) que diz que as características que por muitas vezes foram vistas de forma preconceituosa e relacionadas à fragilidade, como a facilidade de manter relacionamentos e a sensibilidade, tornam-se competências no mundo dos negócios.

Steil (1997) aborda a questão da oportunidade de desenvolvimento profissional e o teto de vidro. A autora revelou que estudos experimentais realizados com 60 gerentes de recursos humanos de empresas multinacionais comprovou que 54% hesitaram com a possibilidade de enviar mulheres para unidades das organizações em outros países. De acordo com os pesquisados, a preocupação era com as discriminações

que tais mulheres pudessem sofrer pelos estrangeiros. Steil (1997) diz que a discriminação de gênero está cada vez mais encoberta e menos compreendida, porém, segundo os autores Hitt, Barr e Haberfeld *apud* Ohlott, Ruderman e McCauley referenciados no texto por Steil (1997), essa discriminação não é necessariamente intencional, se dá pelo medo de selecionar um candidato inaceitável, atração pessoal por candidatos similares a si e estereótipos de candidato ideal.

Outro ponto importante no texto é que segundo dados do IBGE em 1990, as mulheres ganhavam pouco mais da metade do salário dos homens, visto que, esse tema entre diferenças salariais entre homens e mulheres também foi abordado por Guimarães (2014) que explicou que a diferença salarial entre homens e mulheres ficou ainda mais desigual quando estes têm maiores qualificações e estão em vagas com maiores remunerações, sendo que, em 2012 as mulheres que tinham mestrado ganhavam em média 50% menos que os homens com o mesmo nível de instrução. De acordo com Martins (2015), são necessários mais de 70 anos para que essa diferença salarial acabe de vez, ou seja, o paradigma se acabe. O alerta foi feito pela Organização Internacional do trabalho (OIT), que diz que apesar dos progressos alcançados, os salários das mulheres são ainda inferiores aos dos homens, ganhando cerca de 23% a menos.

O texto de Steil (1997) mostra que autores como Powell e Butterfield (1994), sugerem que para eliminar parcialmente o fenômeno do teto de vidro é utilizando de decisões de contratações e promoções abertas e com algum procedimento sistemático. Realmente isso acabaria com o fenômeno teto de vidro de forma parcial, por exemplo, em um concurso, qualquer pessoa pode participar, tanto homens quanto mulheres, bastam estar dentro dos requisitos exigidos para o cargo, e a aprovação não é de acordo com o gênero, mas sim de acordo com o conhecimento, com a experiência e qualificação. Mas por que então não acabaria de vez com o teto de vidro e sim parcialmente? Por que as mulheres mesmo depois de aprovadas ainda são obrigadas a afirmarem sua capacidade todos os dias diante de seus colegas de trabalho? E são obrigadas a serem fortes, porque talvez aquele velho discurso ainda morno guardado em uma gaveta semiaberta de que as mulheres são sexo frágeis, pode surgir e tornar o topo do nível hierárquico ainda mais longe de ser alcançado.

Diante de todas as dificuldades apresentadas deixo essas perguntas:

- 1) Como acabar com este fenômeno tão poderoso e que está encrustado na mente das pessoas?
- 2) Será que os homens se acham tão superiores às mulheres, ou essa discriminação vem por um medo de perder o poder para alguém que eles consideram inferiores e a quem atende essa discriminação?

Glenda Kauara Queiroz Rocha

*Bacharel em Administração pelo Centro Universitário Dinâmica das Cataratas - UDC

glendafoz@hotmail.com

Fábio Aurelio de Mario

*Doutorando em Administração pela Universidade Estadual de Maringá - UEM

admfabio@gmail.com