



DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL: PAPEL DO CFA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DA MULHER ADMINISTRADORA

Este é outro papel importante na esfera de atuação das instituições associadas ao universo da Administração, dentre as quais são destaques o Sistema Conselho Federal de Administração / CRA's em nível nacional, e a Organização Latino-Americana de Administração (OLA), em nível da Região.

Na verdade, tais instituições e afins não podem estar alheias à ideia de **solidariedade**, posto que, a formação do Administrador reúne, além dos aspectos diretamente relacionados aos **saberes orientados à eficiência**, vale dizer, aos aspectos diretamente vinculados ao mercado, à consecução de resultados mensuráveis, entre outros, alia também, à origem e natureza da profissão, **os valores humanísticos que transcendem àqueles**, orientados para o fortalecimento da cidadania, a igualdade social, o aperfeiçoamento dos seres humanos.

O século 20 foi fundamental para o fortalecimento da participação feminina na vida pública. Nas últimas décadas registrou-se um crescimento considerável da mulher nos postos-chave do mundo empresarial e da administração pública; igualmente nas artes plásticas, ciências e na literatura; nos esportes etc. E quando o país atravessa uma séria crise, o papel da mulher ganha mais realce. A razão para tal se deve à conquista e manutenção de valores associados ao zelo, moral, dignidade e sentido de família inerentes ao gênero.

É certo que a mulher vem conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, bem como maior prestígio e remuneração. No entanto, ainda há privilégios para o universo masculino.

De outra parte, a mulher, pelo processo milenar de socialização que sofreu, aprendeu a desenvolver características importantes para o trabalho, como capacidade de observação, determinação, objetividade e sensibilidade. Ao reverso, os homens estão desempenhando funções de comando há séculos e só agora as mulheres vêm compartilhando esse espaço. É apenas uma questão de tempo para que a mulher atinja postos mais altos dentro das empresas.

Segundo dados do Banco Mundial (março/2015) as mulheres latino-americanas se tornaram um instrumento de mudança em seus países. Mais de 70 milhões de mulheres ingressaram no mercado de trabalho nos últimos anos. Dois/terços do aumento da participação de mão de obra feminina nas últimas duas décadas podem ser atribuídos a um nível educacional mais elevado e às mudanças na formação familiar, como casamento tardio e menor fertilidade.

Por sua vez, os rendimentos das mulheres contribuíram para a redução de cerca de

.....



30% da pobreza externa e da desigualdade da região entre 2000 e 2010. Elas desempenham um papel fundamental na condução do crescimento necessário para acabar com a pobreza externa na construção de sociedades mais resilientes.

Registre-se, por oportuno, que no século 21 há muitos aspectos convergentes na relação homem-mulher e, por coincidência, organizações inteligentes caminham para um **mix** do modo de conduzir os negócios, mesclando características do perfil masculino – mais objetivo e prático – ao feminino, que se destaca pela percepção apurada, versatilidade e facilidade de delegação de poderes.

A novidade, segundo Elizabeth Badinter “consistiu em enterrar a lógica contraditória e complementar que sempre presidiu a tal relação – a lógica dos contrários -, substituindo-a pelo paradigma da semelhança”, “sintetizada no título de seu livro “L’ un est l’ autre” em lugar de “L’ un et l’ autre” (“um é outro” em lugar de “um e outro”).

As pesquisas que se seguem dão a dimensão exata do quanto foi dito páginas anteriores.

Segundo a pesquisa “Benchmarking Gestão do Capital Humano”, da consultoria Deloitte Touch Tohmatsu, feita em 93 empresas do país que juntas empregavam 500 mil pessoas, revela que 23,1% dos cargos de processo produtivo e 40,6% dos administrativos são ocupados pelas mulheres. O destaque está nos que exigiu formação universitária, nos quais elas são maioria (55,4%), apesar de os homens dominarem os postos de comando. Nos de média gerência elas 30,5% e ocupam 1,4% dos cargos executivos (presidência e diretoria).

Ainda segundo a pesquisa da Deloitte, nos postos que exigem formação universitária, o setor que mais absorve mão de obra feminina é o financeiro (58,05%). É certo que os homens têm visão mais individualista e imediata, e as mulheres pensam mais a longo prazo; costumam ser mais analíticas.

Outro exemplo, é o crescimento da participação do sexo feminino no Poder Judiciário. Atualmente, 30% dos cargos de juízes são ocupados por mulheres. Já há mulheres no Supremo Tribunal Federal.

Cabe sinalizar, ademais, que diferentes pesquisas constataram que as mulheres são, naturalmente mais dedicadas, detalhistas e persistentes nos negócios, além de desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo. Costumam também ter mais sensibilidade e habilidade para lidar com pessoas. Conseqüentemente, elas se destacam no trabalho em equipe e no gerenciamento de conflitos. O senso de cautela – apontada em todas as pesquisas -, é outra característica feminina admirada.

Todavia, é também evidente que homens e mulheres serão afetados de formas diversas, causando possíveis exacerbação de desigualdades, pelos impactos da quarta revolução industrial.

.....

É fundamental considerar o impacto da quarta revolução industrial sobre a lacuna de gênero.

- ❖ O ritmo acelerado das mudanças tecnológicas que abrangem os mundos físicos, digitais e biológicos afetará o papel das mulheres na economia, política e na sociedade?
- ❖ Que novas oportunidades de trabalho podem existir para as mulheres em um mercado transformado pela quarta revolução industrial.

Embora seja difícil mapear as competências e as habilidades esperadas em indústrias que ainda não foram criadas, pode-se presumir de forma razoável, segundo o relatório “Future of Jobs”, do Fórum Econômico Mundial, que irá aumentar a demanda por habilidades que permitam aos trabalhadores projetar, construir e trabalhar ao lado de sistemas tecnológicos ou em áreas que preencham as lacunas deixadas por essas inovações tecnológicas.

E continua citado Relatório. Tendo em vista que os homens ainda tendem a dominar a ciência da computação, a matemática e a engenharia, o aumento da demanda por habilidades técnicas especializadas pode exacerbar as desigualdades de gênero. Ainda assim pode haver um aumento de demanda por funções que as máquinas não conseguem realizar e que dependem de características intrinsecamente humanas e capacidades como a empatia e a compaixão. As mulheres prevalecem em muitas dessas ocupações, incluindo psicologias, terapeutas, enfermeiras e outras prestadoras de cuidados de saúde; organizadoras de eventos, treinadoras etc.

Por outro lado, há um risco de que os serviços pessoais e outras categorias de trabalho atualmente dominadas por mulheres continuarão sendo desvalorizadas. Se isso acontecer, a quarta revolução industrial poderá causar maior divergência entre os papéis de homens e mulheres. Tal seria um resultado negativo para a quarta revolução industrial, pois a desigualdade mundial e a lacuna de gênero aumentariam tanto, a ponto de tornar mais difícil a alavancagem dos talentos femininos no mercado de trabalho do futuro. Além disso, colocaria em risco o valor criado pela maior diversidade e pelos conhecidos ganhos em maior criatividade e eficiência das empresas que possuem em todos os níveis, equipes equilibradas em relação ao gênero.

Muitas das características e capacidades tradicionalmente associadas às mulheres e às profissões femininas serão muito mais necessárias no período da quarta revolução industrial. Porém, o enigma da sociedade hipermoderna é compreender como a diferença entre os dois sexos se recompõe no interior desse mundo desigual e, por essa via, criar a síntese masculino-feminino na sociedade, nas organizações, na família.

Em outras palavras, se o mundo atual assentado no “**espírito de geometria**” – “esprit de géométrie”, segundo Blaise Pascal (1623/1662) – é homogeneizado pelos homens – espírito que calcula, mede e que introduz em todos os campos a competição, o mundo

.....



Conselho Federal de Administração

O Sistema CFA/CRA tem como missão promover a **Ciência da Administração** valorizando as competências profissionais, a sustentabilidade das organizações e o desenvolvimento do país.



a ser construído deve ser um mix entre aquele e o “**espírito do cuidado**” – “**esprit de finesse**”, conforme Pascal – homogeneizado pelas mulheres, pois elas são portadoras privilegiadas, embora não exclusivas, do cuidado. Do espírito do cuidado nasce a sensibilidade, a percepção do valor do outro e a paixão, ou seja, que sente o outro, cultiva relações inclusivas e reforça valores como a solidariedade e o amor.

Certamente, a diminuição ou solução desses problemas estão associados ao envolvimento e mobilização da sociedade civil, instituições como o Sistema CFA/CRA, OLA, entre outros órgãos na Região para debater e propor:

- ❖ Políticas sociais públicas destinadas a assegurar os direitos humanos, especialmente das mulheres, como também a igualdade de oportunidade para todos – base de sustentação de todas outras ações afins;
- ❖ Políticas laborais que permitam homens e mulheres fazerem a travessia para a quarta revolução industrial, empoderados.

Posto isso, o CFA em linha com os propósitos mencionados, utiliza-se do Forum da Mulher, que ocorre anualmente, e da Comissão Especial da Mulher, presentes em vários Conselhos Regionais de Administração, para manter vivo o debate e a construção de soluções destinadas à proteção dos direitos sociais da mulher administradora.

Fonte

- Relatório do Banco Mundial. Março 2015.
- A Quarta Revolução Industrial. Klaus Schwab. 1ª edição. Edipro. São Paulo.2018.
- Para onde vai a administração. Idalberto Chiavenato. CFA.2017.

Adm. **Wagner Siqueira**
Presidente do CFA
CRA/RJ nº 01-02903-7

.....