

‘O PODER DO MANDO’ - MULHERES GESTORAS NAS ÁREAS ACADÊMICAS

Profa Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira

Faculdade de Educação

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Financiamento CNPq

Este artigo apresenta resultados de estudo que objetivou analisar e compreender os processos de construção e desconstrução das relações de gênero nas trajetórias acadêmicas de mulheres gestoras das áreas científicas e tecnológicas em níveis federal e estadual, mantendo os campos de Belo Horizonte e Rio de Janeiro, mulheres em agências de fomento CAPES e CNPq. Entende-se por gestoras aquelas mulheres que ocupam ou ocuparam cargos de chefes de pós-graduações e mesmo cargos de maior influência como Fapemig, Faperj, SBPC, CNPq, CAPES ou em organizações de reconhecimento entre pares, caso da Academia Brasileira de Ciências.

Neste artigo foram tratados o caso de 6 mulheres gestoras das 24 entrevistadas em três universidades públicas. O estudo obteve a aprovação do Coep/UFMG. As entrevistas foram individuais com média de duração entre 1 hora a 3 horas. As áreas de pesquisa foram: Física, Medicina e Biológica.

Este estudo se justifica pelo fenômeno de um crescente ingresso de mulheres no ensino superior, superando as matrículas de homens desde 1991 (INEP, 2007). Entretanto, estas se mantêm segregadas em áreas humanas (Leta, 2003). O desinteresse pelas áreas científicas tem sido notado em vários países, tanto por mulheres, como por homens, entretanto, por motivos diferentes. No caso da segregação de gênero por área de conhecimento, as estratégias tem sido a oferta de cursos preparatórios para mulheres “que não dispõem da qualificação para entrada” nos cursos de ciências e tecnologia (WOOLLER & WARNER 1999). Outros estudiosos, como Miller et al (2002), apostam em investimentos nos primeiros anos de educação, objetivando influenciar as futuras escolhas profissionais de meninas.

A participação feminina nos cursos superiores, assim como de outras minorias, apesar de conquistada, aponta também um possível desgaste deste nível de ensino. A universidade não detém mesmo prestígio de décadas atrás. Novos sujeitos ingressaram nas universidades e esta ainda se debate com estruturas ultrapassadas de ensino, de se relacionar com os alunos, gerando novas tensões a serem resolvidas. Ainda, esta feminização da universidade parece resultante de um processo de pauperização das universidades, de proletarização do trabalho acadêmico com perdas poder aquisitivo, de status e acelerado processo de proletarização. (TEIXEIRA, 1998).

Os homens permanecem dominantes nos cargos de maior poder de decisão e de prestígio, sendo maioria nos postos em universidades particulares e públicas. A produtividade acadêmica das mulheres também é menor.

A segregação de mulheres e homens em áreas de conhecimento e seu desempenho no mercado de trabalho tem sido, parcialmente, atribuídos à divisão do trabalho doméstico e ao cuidado com filhos, funções ainda recaem para as mulheres (Hirata, 2014). A dupla jornada de trabalho pesa nas decisões das mulheres acadêmicas. Teixeira (2010) em estudo sobre mulheres na Física mostra como muitas das cientistas jovens postergam casamento e filhos em função de suas carreiras, receando uma baixa produtividade.

O mesmo discurso, entretanto, não aparece nos relatos de mulheres gestoras, em geral, mais velhas. Para estas a vida doméstica e familiar parecem não ter afetado suas vidas profissionais. AS gestoras apresentam um discurso bem mais confiante, centrado nelas, ignorando ou enfrentando as várias formas de ‘sabotagem’ e assédio no ambiente de trabalho pelos colegas. Segundo ela, sempre evitando um enfrentamento direto, construindo com pequenas ações até conquistarem o poder. O enfrentamento direto seria arriscado, correndo o risco do isolamento e de serem rotuladas como difíceis. Assim, ignorar e seguir em frente, ou enfrentar ‘com embates científicos’ eram estratégias mais seguras.

Várias gestoras descrevem as dificuldades citadas acima no ambiente de trabalho, mas as descrevem com uma atitude positiva comparada as suas colegas mais jovens. Pode-se dizer que hoje vivem outros tempos, já conquistaram cargos e reconhecimento. A tensão das novas professoras-pesquisadoras são outras. Estas possuem dificuldade de seguir os conselhos das cientistas mais senior, ou seja, de contratar uma ‘boa empregada doméstica’, bem remunerada e um marido que não atrapalhe (nao interfira em seus planos profissionais). Estas primeira opções está cada vez mais difíceis pelo fato da população de mulheres de baixa renda terem outras opções de trabalho, resultado do acesso a maiores níveis de escolaridade.

Quando questionadas porque não ha tantas mulheres em cargos de gestão, elas explicam que falta **‘ambição’ para as mulheres ou ‘elas não querem o poder’**. Esta mesma explicação foi apresentada m eventos promovidos pela ABC em apoio a inclusão de mulheres nas ciências. Num destes eventos, uma medica geneticista afirmou não poder dizer nada sobre discriminação de gênero, pois jamais havia sofrido uma. Comum nos discursos das cientistas entrevistadas, sua explicação para o sucesso profissional limitou-se a descrever uma habilidade na infância para a area, suas posturas proativas em busca de resultados, acentuando sua autodeterminação e, finalmente, valorizando o mérito individual. Estas falas revelam valores de aprendizagem bastante tradicionais, em que o aprendizado depende unicamente do esforço individual do/a estudante.

Porém, há outros aspectos que vão além da meritocracia. Para tanto criamos o termo ‘**o poder do mando**’, título dado a este artigo. Através deste, identificamos a capacidade destas mulheres gestoras de liderar sem medo. Estas gestoras são provenientes de famílias, de meios sociais que as permitem experimentar, desde bem cedo, a governança do outro, construindo sua segurança em coordenar, tendo domínio de se expressar publicamente com segurança, com trejeitos e discursos de figura de autoridade que sua classe social lhe confere. Estas tem intimidade e acesso com as redes de influência (via família ou maridos), exercem com facilidade o comando desde meninas, diferente das meninas de classe econômica inferior. Estas últimas são meninas de famílias com baixa escolaridade, cujos pais sempre ocuparam a condição de comandados, conscientes de suas perspectivas limitadas na sociedade, sem condições materiais e até simbólicas para exercer o domínio, sem conhecer os códigos culturais/sociais necessários para se comunicar com uma elite que ainda domina a academia. Isto não quer dizer que não possam aprender, mas, seu ponto de partida será mais tarde. Talvez mesmo estas meninas que romperam com suas condições materiais e simbólicas, não sejam como a maioria das meninas. Quem sabe provem de famílias com lideranças locais, permitindo ousar desejar estar em outros lugares na sociedade. Mas estas são apenas reflexões que carecem de maior investigação.

Esta segurança é produto da certeza de quem sabe que manda, de quem se reconhece como mandante, de quem sempre experimentou o ‘**poder do mando**’. E, neste universo da academia, os iguais se reconhecem. É, portanto, preciso aprender a atuar nestes espaços para sobreviver. Ou, como nas falas de algumas cientistas, elas conquistaram respeito porque eram vistas como ‘quase homem’, ou seja, apagavam, camuflavam suas feminilidade para se passarem despercebidas, para conseguir o respeito dos donos do laboratório, dos donos das ciências.

As gestoras tem em comum o pertencimento de pais **imigrantes** não necessariamente escolarizados, mas intelectualizados, trazendo de seus países uma percepção diferente do papel de mulheres. A **disciplina, a inexistência de** tempo ocioso, também é uma preocupação familiar comum. Ademais, a convivência com irmãos ou meninos, na infância atribuir a estas meninas únicas a liberdade de brincar e desfrutar do universo masculino.

Outro fato delicado e apresentado pelas entrevistadas, são as estratégias de casamento com colegas sênior. As chances de se casar com um colega são grandes e algo comum no grupo pesquisado (gestoras ou não gestoras, Teixeira, 2010). Não obstante, independente do mérito da pesquisadora, há sempre ganhos diretos e indiretos com estas sociedades maritais. O sênior torna-se um conselheiro, um orientador para a carreira desta mulher. Entre os mais jovens, as disputas entre o casal podem ocorrer gerando ao fim do casamento, principalmente se a mulher ganha destaque.

Ademais, o casamento com um colega pode gerar desconfortos dentro do trabalho. Numa reunião de pesquisa numa destas universidades o diretor afirmou que ter um casal num departamento

era como ter um e meio profissional devido aos afazeres domésticos. Varias expressões, comentários tanto por homens, como por mulheres desvalorizavam as conquistas destas mulheres gestoras colocando em duvida seus méritos.

A inveja, a calunia, a fofoca são expressões de desejo de estar naquele lugar. Assim, numa micropolítica das organizações tem-se todas estas bandeiras de vaidades, egos, ciúmes e competitividade desfilando e demarcando os lugares para homens e mulheres.

Não obstante, alguns casos mostram que o relacionamento com **colega sênior** podem representar ganhos profissionais. Neste sentido, foram mencionadas alunas que se envolviam com seus tutores e conseguiam cargos, colaborações e vantagens. Todas, mesmo as apontadas como tendo feito uso do capital sexual, quando questionadas sobre o uso deste, identificavam como algo incomum e lamentável. Duas pesquisadoras descreveram experiências em que seus maridos, colegas, foram assediados ou se envolveram em situações de assedio. Elas identificaram este comportamento como estratégia de ascensão acadêmica, ridicularizando a aluna e o marido por acharem que de alguma maneira seriam atraentes para estas jovens. Ha, portanto, outras formas de acesso a carreira que pelo mérito.

A analise que se faz das gestoras é que são de fato bem diferente das demais cientistas. Estas **super mulheres são** focadas e possuem uma satisfação e orgulho enorme com suas conquistas. Talvez algo que os homens tem experimentado ha mais tempo. As questões familiares são resolvidas, terceirizadas, com a mesma disciplina que construíram suas carreiras.

Concluindo, para muitas mulheres, que não dispõem de recursos para manter uma 'oa empregada', sou de ter um 'bom marido' (aquele que não ajuda, mas não interfere em suas carreiras), esta satisfação ainda parece difícil. Entre as mais jovens, ha todo um sofrimento no trabalho, gerando dúvidas sobre suas capacidades, desenvolvendo um sentimento de fraude, poderão ser descobertas a qualquer momento. Como diziam 'não sabe como chegou ate la'. (Teixeira, 2010). Nas fala de uma das gestoras mais sênior, tem-se uma clareza quanto a diferença de homens e mulheres na gestão. Ela assim o percebeu quando assumiu, após evitar anos a coordenação da pós-graduação. Segundo ela, 'os homens erram e não dão muita 'bola' para o erro, escondem... Sao. Mais cara de pau ... Mas para as mulheres errar é a morte, é o fim'.

Como, gerar o desejo de meninas em se arriscar em áreas que não nas tradicionalmente vistas como de mulher? Como dominar um ambiente que não apenas tem uma orientação e valores masculinos, mas também de uma elite?

Assumir a gestão ainda carrega um imaginário de 'mando' masculino, ou seja, de um homem ocupado, envolvido em intermináveis horas de trabalho e compromissos. Parte disto é verdade. O que não se discute ainda é como mudar a organização, para que homens e mulheres usufruam do trabalho,

tendo também a oportunidade de gozar outros aspectos da vida. A maneira como o trabalho se organiza nas universidades, seus valores de produção ainda (ou tem piorado) a participação de qualquer trabalhador, em especial, de mulheres.

O sucesso das gestoras parece estar ligado aa experiências, estímulos que as colocam como centro de suas vidas, equilibrando seus vários papéis. As demandas são grandes se quiser participar do jogo com excelência. Não obstante, o ‘poder do mando’ aprendido aparece como um elemento decisivo para o sucesso destas mulheres. Elas se veem nestes lugares, se sentem confortáveis com o ‘mando’ e sabem faze-lo. Elas experimentaram o poder e a sensação de independência, assim como o sucesso e o reconhecimento, gerando o desejo de manter e ter mais sucesso. Aprenderam, assim como os homens, que estas conquistas fazem bem para o ego e as tornam donas de si. A família, os companheiros, as outras atividades são parte de suas vidas, organizadas de maneira disciplinada, ainda lutando num ambiente misógino, patriarcal que dificulta ainda mais suas conquistas. Mas, como ja mencionado, diferente de outras mulheres, elas tem a experiência do ‘poder do mando’. Este elemento parece um divisor de aguas para que tenham chegado onde chegaram. Elas se veem no comando e sabem como agir e reagir nestes espaços. Ademais, como os homens, também aprenderam a não dividir este ‘poder do mando’, mantendo o status de mulheres ‘brilhantes’, mulheres raras, ‘mulheres quase homens’.