

LICEU *on-line*

**PREPARA, A PODEROSA ESTÁ NO COMANDO: UMA
REFLEXÃO SOBRE ANITTA E O CONSELHO DE
ADMINISTRAÇÃO.**

**PREPARE, THE POWERFUL IS IN CHARGE: A REFLECTION
ON ANITTA AND THE BOARD OF DIRECTORS.**

Juliana Cristina Milan

Fundação de Comércio alvares Penteadado – FECAP

juliana.milan@fecap.br

Brasil

Recebido: 26/08/2023 – Aprovado: 26/01/2024. Publicado Janeiro/2024.

Processo de Avaliação: Double Blind Review.

RESUMO

Após o anúncio feito pelo Nubank a respeito da chegada de Anitta para ocupar mais uma cadeira no conselho de administração veio a questão que norteia esse trabalho: por que tanta consternação com essa contratação? A empresária Anitta não estaria apta à função ou seria mais uma exposição de orgulho e preconceito por parte da sociedade? Neste sentido, esse trabalho faz conjecturas de orgulho e preconceito a partir da obra literária de Jane Austen para tentar entender se a literatura poderia explicar a realidade. Os achados mostram que orgulho e preconceito são características do comportamento social que estão enraizados nos sujeitos ainda hoje e para que a mudança venha serão necessários mais tempo e esforço.

Palavras-chave: Anitta, Conselho de Administração, Orgulho e Preconceito.

ABSTRACT

After the announcement made by Nubank regarding Anitta's arrival to occupy another seat on the board of directors, the question that guides this work arose: why is there so much consternation with this hiring? Would businesswoman Anitta not be fit for the role or would it be another display of pride and prejudice on the part of society? In this sense, this work makes conjectures of pride and prejudice based on Jane Austen's literary work to try to understand whether literature could explain reality. The findings show that pride and prejudice are characteristics of social behavior that are ingrained in individuals even today and for change to come, more time and effort will be needed.

Key words: Anitta, Board of Directors, pride and prejudice.

1. REFLEXÕES INICIAIS

Este ensaio parte do pressuposto de que há falta de diversidade nos conselhos de administração e o fundamento para isso se ampara de que há presença de orgulho e preconceito na sociedade. Tal argumentação ampara-se na notícia dada pelo Nubank, através dos meios eletrônicos, que chamou a atenção da sociedade. Anitta irá ocupar uma vaga no conselho de administração (e.g. Goulart, 2021). Tal notícia gerou polêmicas, causando reações de amor e ódio nas redes sociais (Sierra, 2021). Mas porque tanta consternação com relação à essa nomeação?

O conselho de administração, de forma ampla, se trata de uma das ferramentas de governança corporativa que as empresas dispõem para mitigar conflitos de agência (Jensen & Meckling, 1976). A função da governança corporativa é exercer papel crítico no acompanhamento da gestão. A governança se materializa por meio do conselho de administração, posição que Anitta foi selecionada.

O conselho de administração é considerado um colegiado responsável por tomar decisões estratégicas em uma organização. Para integrá-lo, é preciso cumprir algumas exigências: comprometimento com os valores da empresa, visão estratégica, experiência, capacidade de comunicação, entre outras coisas (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa [IBGC], 2015). O IBCG (2015, p. 42) diz que “a diversidade de perfis é fundamental, pois permite que a organização se beneficie da pluralidade de argumentos e de um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança”.

Seria Anitta compatível com tais exigências? Para saber isso, é preciso adentrar às suas características. Anitta é o nome artístico de Larissa de Macedo Machado, brasileira, nascida no Rio de Janeiro, bairro de Honório Gurgel, subúrbio. Desde a escolha do nome artístico inspirado na minissérie “Presença de Anitta” até estilo musical, funk, causa controvérsias e agora se torna a selecionada para ocupar um cargo de destaque no mundo dos negócios (Fuks, 2019). Aliás, neste tipo de mundo ela é veterana.

Com mais de 10 anos de estrada, Anitta administra sua carreira desde o início, e, durante esse período, conseguiu amedidar fortuna estimada em 100 milhões de dólares (Vitorio, 2021). Além da carreira artística, Anitta investe em outros negócios, conforme descreve a revista Forbes Mexicana (Soares, 2021). Posto isso, seria razoável afirmar que ela tem experiência de mercado e que conhece os desafios da gestão estratégica, pelo menos no mundo fonográfico. Tais experiências seriam inúteis no mercado financeiro digital ao qual foi chamada?

Diante das condições estabelecidas para compor um conselho de administração, o tipo da empresa em questão (fintech) e as qualificações de Anitta, é razoável supor que a escolha do Nubank atende as necessidades gerais do conselho de administração. Tal escolha trouxe uma quebra paradigmas, intrínsecos ao comportamento social: orgulho e preconceito. Tais comportamentos são retratados na literatura de Jane Austen (2018), a quem recorro para observar o caso Anitta e a diversidade de gênero em conselhos de administração em uma perspectiva analítica diferente.

1.1 Orgulho e Preconceito: por Jane Austen

Jane Austen é uma escritora inglesa que retratou a realidade da sociedade na qual vivia através da ficção. Em sua principal obra “Pride and Prejudice” traduzido como Orgulho e Preconceito narra o cotidiano da família Bennet e os desafios de casar as filhas para manter suas sobrevivências. A provocação aqui é tentar explicar a realidade a partir do que se
Revista Liceu On-line, São Paulo, v.14, n.1, p.106-115, Jan/Jun.2024.

encontra na literatura. Austen, “teve a oportunidade de testemunhar o comportamento da aristocracia, seus valores e a posição que a mulher era relegada, principalmente porque a educação era privilégio de uma minoria” (Austen, 2018, p. 5).

O comportamento social foi traduzido por ela como hostil e preconceituoso, principalmente quanto as questões de classe social. Isso fica evidente nas falas do Sr. Collins para Elizabeth: “apenas aconselho que escolha seu vestido mais elegante, pois a ocasião pouco mais requer. Lady Catherine não levará a mal a simplicidade de sua aparência. Ela gosta de ver preservada a distinção de classes” (Austen, 2018, p. 106). As relações sociais pautavam-se principalmente nos enlances aos quais as famílias tinham interesse. Diz a senhora Bennet ao marido: “Um homem solteiro e de grande fortuna com rendimentos no valor de quatro ou cinco mil libras anuais. Que maravilhoso acontecimento para nossas filhas” (Austen, 2018, p.8)

Neste sentido, quando uma mulher era escolhida ao enlace precisava pertencer a mesma classe social, afinal, seria uma desonra ao homem casar-se com alguém de classe inferior. Lady Catherine diz para Elizabeth: “Não tem a menor consideração pela honra e bom nome do meu sobrinho?! Insensível e egoísta criatura! Não vê que seu casamento com ele o desonrará aos olhos do mundo?” (p. 219). Orgulho e preconceito se caracterizam desde a forma de tratamento sendo uma chamada de Lady e a outra simplesmente pelo nome. Elizabeth (pobre) deveria agradecer ao Sr. Darcy (rico) pela benevolência de querer se casar com ela.

Orgulho é uma emoção social (Damásio, 2000) que representa soberba de quem faz ostentação de suas próprias qualidades (Dicio, 2021). Preconceito é repúdio demonstrado através de discriminação de grupos (Dicio, 2021). Nas falas anteriores é possível identificar os dois sentimentos, à medida em que, haverá honra somente se o casamento for dentro da mesma classe, e, preconceito justamente por haver tal segregação.

Chama atenção na obra, que as narrativas que corroboram com tais situações foram construídas a partir dos sujeitos invisibilizados, no caso, as mulheres. Ou seja, maior parte dos julgamentos eram feitos pelas próprias mulheres independente da classe social. Nesta passagem, Mary Lucas diz a Elizabeth: “não admira que homem tão belo, de ótima família, rico, e com tudo a seu favor tenha um elevado conceito de si próprio” (Austen, 2018, p. 16). Julgava-se roupas e o tom de voz, os movimentos e as expressões. A Senhorita Bingley diz que uma mulher para se casar precisa “...possuir certa forma de ser e se mover, de tom de voz, trato e expressões...” (Austen, 2018, p. 30).

As mulheres sofriam ainda mais, quando de classe inferior. Delas sempre se exigiu muitos conhecimentos e habilidades para que pudessem se habilitar ao seu papel inferior na sociedade: nas palavras de Elizabeth “...exige bastante de uma mulher para considerá-la verdadeiramente prendada” (Austen, 2018, p. 30). E continua “Uma mulher para merecer tal qualificação, deve ter conhecimento profundo sobre música, canto, desenho, danças e línguas modernas...” (Austen, 2018, p. 30).

Outro fato marcante relatado na literatura, que reforça essa posição inferior da mulher, era o sistema morgadio de herança. Este sistema é a forma como a herança era transmitida entre os familiares. Vinculava-se os bens ao primogênito ou outro parente homem. Tal sistema fazia com que não houvesse partilha de bens. Austen narra “A fortuna do Sr. Bennet consistia quase exclusivamente de uma propriedade que lhe rendia duas mil libras anuais, e que infelizmente, para as suas filhas, na falta de herdeiro varão, estava nas mãos de um parente distante” (p. 23).

São falas que marcam a sociedade inglesa com traços de orgulho e preconceito nas relações. Parece que essa situação se confirma até hoje e na nossa sociedade. Na pesquisa de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) foi observado o preconceito que executivas sofrem ao alcançarem altos cargos, segue um dos depoimentos “Me dizem: - Você não pensa como mulher, não tem instabilidade, é bem resolvida e decidida, não traz problema pessoal para o trabalho. – Isso para mim é um elogio.” Tal comentário evidencia o quanto o preconceito está presente nas relações.

Quando se observa o caso Anitta, em contraste com os comportamentos visualizados na obra de Austen, nota-se que as mulheres alteraram a fase, indo além do casamento como forma de inserção social, no entanto, ainda estão relegadas ao segundo plano, quando são impelidas a não ocupar determinados cargos e quando ocupam, devem absorver para si características masculinas.

1.2 Conselho de administração e diversidade

A governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas são dirigidas e monitoradas promovendo uma interação entre os sócios, gestão e conselho de administração (IBGC, 2015). Este órgão apregoa que o conselho deverá ser eleito e será responsável por tomar decisões estratégicas, eleger e destituir o CEO, monitorar a gestão e os riscos (IBGC, 2015).

Estudos sobre o conselho de administração tiveram início no Brasil nos anos 2000 (Parente & Machado Filho, 2020) e, desde então, vem ganhando vertentes, como a diversidade. Mas, o que seria diversidade neste cenário? Pode ser de perfis e ideias. De perfis, representado por gênero, experiência, aspectos culturais, faixa etária, independência, raça, nacionalidade e formação educacional (Kathib, *et al.* 2020). Os perfis diversos trazem visões distintas e as decisões serão tomadas em perspectivas ampliadas (Peteghen, Bruynseels, & Gaeremynck, 2018).

Cerca de 11,6% dos estudos nessa linha dão ênfase a questões de gênero (Parente & Machado Filho, 2020). Quando se trata de diversidade no conselho de administração e instituições financeiras, o tema gênero representa 78% do total (Khatib, *et al.* 2020). A presença de mulheres em conselhos de administração tem relação positiva com desempenho (Schmiliver, *et al.* 2018). A participação delas tem crescido na gestão, porém, em cargos que exercem poder, essa participação não chega a 10% (Costa, Sampaio & Flores, 2018).

Tal situação também é encontrada em outros locais. Pessoa *et al.* (2020), ao analisarem 611 empresas de países emergentes, evidenciaram que há baixa participação de mulheres em conselhos. Outros estudos trazem que empresas com diversidade de gênero apresentam menos erros em relatórios financeiros com redução no envolvimento em fraudes (Wahid, 2018). Além do mais, estudos nesta área, relacionando instituições financeiras e conselho de administração tem apresentado as lacunas a serem preenchidas como a verificação de antecedentes que levam à escolha de diversidade e que o tipo de instituição (comercial, de investimento etc.) (Khatib, *et al.* 2020).

As evidências encontradas na literatura corroboram com a contratação de mulheres em geral, e claro, de Anitta. Ela cumpre as lacunas da diversidade por ser mulher, jovem, com experiência profissional em área diversa, origem humilde, enfim, qualificações convergentes às boas práticas de governança corporativa. Os resultados das pesquisas empíricas mostram benefícios a partir da variedade de gênero, fica faltando explicar então por que as mulheres têm pouco avanço no comando dos negócios. Talvez conectar ficção e realidade possa ajudar.

2. A FICÇÃO EXPLICA A REALIDADE?

De um lado tem-se as boas práticas de governança que prezam pela diversidade, do outro lado, tem-se os conselhos de administração, que na prática continuam perpetuando a

predominância de homens, visto que, com o passar do tempo, a participação das mulheres pouco avança (e.g. Costa, Sampaio & Flores, 2019). Entretanto, os estudos já mostraram que tanto em empresas brasileiras, quanto estrangeiras, a diversidade (mulheres) contribui positivamente com o desempenho (Atinc, Srivastava, Taneja, 2020). Sendo assim, porque a contratação de mulheres, como Anitta, impacta tanto no mercado?

Neste cenário, a questão que se coloca está em considerações que são latentes e arraigadas ao comportamento. O histórico de Anitta mostra que ela atende ao perfil desejado, mas sofre questionamentos, porque passou de coadjuvante a protagonista ao ocupar o cargo de conselheira. Esse fato conecta a realidade a obra de Austen (2018) quando trata de Orgulho e preconceito na relação matrimonial (marido protagonista, esposa coadjuvante) e sociedade. As mulheres avançaram rumo ao mundo dos negócios, mas sabe-se que: “A mulher no topo da hierarquia organizacional ainda é um fenômeno raro.” (Carvalho Neto, Tanure, Andrade, 2010).

Assim como coloca Austen (2018) em Orgulho e Preconceito: das mulheres é exigido mais. Anitta foi além e chegou a patamares relevantes de sucesso profissional, haja vista de onde ela saiu, a quantidade de seguidores nas redes sociais (Werneck, 2020), a direção da sua carreira e, claro, os resultados financeiros alcançados (Vitorio, 2021). O que a desabona para tal cargo?

Talvez a resposta esteja na vestimenta, na forma de se portar e na voz. Isso também era julgado nas rodas sociais retratados na literatura. Austen (2018) escreveu que das mulheres são esperados gestos suaves, tom correto de voz e roupas adequadas para cada ocasião. Tudo isso para ficar à altura do marido, e acompanhá-lo na sociedade. As mulheres devem manter os protocolos e passar pelo escrutínio social. Anitta talvez não preencha tais requisitos. Seria então essa a chave para o entendimento dessa problemática que não se resolve? Sendo essa a resposta para o constrangimento social com a sua escolha já estaria aí mais um destaque do preconceito.

Essas reflexões, sobre o caso Anitta, à luz da obra de Austen mostram a materialização de orgulho e preconceito arraigados na sociedade brasileira, que apesar de significativas diferenças com a sociedade britânica daquela época, perpetuam comportamentos sociais similares. Os discursos de inclusão e diversidade, na prática, desaguam em retóricas construídas para que se mantenha tudo como está. Queremos diversidade, queremos mais mulheres ocupando posições estratégicas, porém, ao final, continuaremos conservadores o suficiente, tratando com preconceito aquelas que superam os obstáculos e exigências da área,

para manter tudo na mais perfeita ordem social posta, sem afetar o “orgulho” de uma sociedade desigual, sem mudar o *status quo*.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse ensaio propôs uma reflexão sobre o conselho de administração, diversidade a partir da obra orgulho e preconceito. A ideia surgiu quando anitta, que foi escolhida para ocupar uma das cadeiras do conselho de administração do nubank, sofreu um “cancelamento” nos meios eletrônicos. Anitta, mesmo com expertise de negócios e fortuna, foi considerada inadequada para o cargo. O interessante é que a empresa (nubank) a escolheu, mas, o mercado a preteriu. O sr darcy escolheu elizabeth, mas a sociedade a preteriu.

Para explicar essa situação não bastaria estudos anteriores que trazem evidências de falta de diversidade, era necessário tratar de outros elementos, como orgulho e preconceito. Usando a obra de ficção como lente analítica, encontrou-se conexões entre os comportamentos da sociedade britânica no passado e os atuais comportamentos da sociedade brasileira, na medida em que continuam sendo perpetuados. Orgulho e preconceito destacam-se quando da manutenção do *status quo* de homens dirigindo empresas, e das mulheres ocupando posição inferior, sendo submetidas ao escrutínio social.

O que se torna perceptível é que, para tal cargo, é necessário que a escolhida se enquadre em requisitos que são explícitos e aqueles implícitos, arraigados ao comportamento social. Qualquer coisa fora disso, é quebra de paradigmas, mudança de *status quo*. A contratação de anitta pelo nubank quebrou paradigmas, e mostra que para novos tempos, a sociedade precisará de novas atitudes. É necessário que os discursos não sejam apenas retóricas, mas sim prática. Diversidade traz ganhos para toda a sociedade. “Prepara, que agora é hora do show das poderosas”

REFERÊNCIAS

- Atinc, G., Srivastava, S. & Taneja, S. (2020). The impact of gender quotas on corporate boards: a cross- country comparative study. *Journal of Manangement and Governance*. 3-22.
- Austen, J. (2018). *Orgulho e preconceito* (1ª ed.). Cotia: Pé de Letra.
- Carvalho Neto, A. M., Tanure, B. & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceito. *Revista de Administração de Empresas*. 9(1), 1-23.
- Costa, L., Sampaio, J. O. & Flores, E. S. (2019). Diversidade de gênero nos conselhos de administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. *Revista de Administração Contemporânea*. 23(6), 721-738.
- Damásio, A. (2000) *O mistério da consciência: do corpo e das emoções do conhecimento de si*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Diccio. (20 de Agosto de 2021)). Dicionário online de português. Fonte: <https://www.dicio.com.br/>
- Fuks, R. (2019, novembro 13). Anitta, cantora, compositora, atriz e dançarina brasileira. *eBiografia*. p. 1-7.
- Goulart, J. (2021, junho 24). Anitta faz Nubank ter 3 vezes mais mulheres no conselho que a média da bolsa. *Veja*. Economia, p. 1-4.
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2015). *Código das melhores práticas de governança corporativa*. (5ª ed.). São Paulo: IBGC.
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), p. 305-360.
- Kathib, S. F. A., et al. (2020). Nudging toward diversity in the boardroom: A systematic literature review of board diversity of financial institutions. *Business strategy and the environment*. 30, 985-1002.h
- Parente, T. C. & Machado Filho, C. A. P. (2020). Conselhos de Administração no Brasil: Revisão da literatura e agenda de pesquisa. *Revista de Administração do Mackenzie*. 21(6), 1-33.
- Pessoa, F. E. N., et al. (2020). Determinantes da diversidade de gênero das empresas do BRICS. *Revista Gestão Organizacional*. 13(3), 162-183.
- Peteghen, M. V., Bruynseels, L. & Gaeremynck, A. (2018). Beyond diversity: a tale of faultlines and frictions in the board of directors. *The Accounting Review*. 93(2), 339-367
- Schmiliver, A. L. et al. (2019). A presença de mulheres cria valor à empresa? *Pretexto*. 20(3), 83-97.
- Revista Liceu On-line, São Paulo, v.14, n.1, p.106-115, Jan/Jun.2024.

Prepara, a poderosa está no comando: uma reflexão sobre Anitta e o conselho de administração.
Juliana Cristina Milan

Sierra, D. (2021, julho 07). Anitta no Nubank e o impacto dos influenciadores no mercado financeiro. *AdNews*. p. 1-8.

Soares, G. (2021, maio 26). Forbes revela o valor da fortuna de Anitta; veja quanto. *Correio Braziliense*. p. 1-8.

Wahid, A. S. (2019). The Effects and the Mechanisms of Board Gender Diversity: Evidence from Financial Manipulation. *Journal of Business Ethics*. 159, 705-725.

Werneck, N. (2020, novembro 09). Anitta atinge 50 milhões de seguidores no Instagram e é a brasileira mais popular da rede. *Uai Entretenimento*. p. 1-4

Vitorio, T. (2021, maio 26). Anitta tem fortuna estimada em mais de R\$500 milhões, segundo a Forbes. *CNN Brasil Business*. p. 1-4.