

O FLORECER DA LIDERANÇA DA MULHER

Elisabeth Miguel Espinhara
bethmxxchade@gmail.com

RESUMO: Este artigo apresenta alguns pontos relevantes do florescer da liderança da mulher na sociedade e na Igreja Católica. Destaca a figura da mulher no empreendedorismo; indica as características que favorecem as mulheres na emancipação com relação aos homens; coloca em foco a igualdade de gênero tão necessária nas relações tanto empresarial quanto em contexto eclesiológico e registra algumas sugestões para uma boa liderança. Ao apresentar a liderança feminina na Igreja Católica, evidencia o posicionamento do Papa Francisco e a necessária mudança de paradigma na realidade atual. Ressalta que homens e mulheres consagrados são um sinal profético dentro na Igreja e na sociedade. Por fim, apresenta dois exemplos de liderança feminina: no empreendedorismo e na Igreja Católica, ressaltando essa liderança no aspecto da missionaridade.

ABSTRACT: This article describes some relevant points of female flourishing leaders hipin the society and also in the Catholic Church. It highlights the female figure entrepreneurship; characteristics in favor of their emancipation in relation to men; promotes gender equality that is so necessary in both business and ecclesiological contexts and register some suggestions for a good leadership. It highlights Pope Francis position when female leadership is presented and the necessary change of paradigm to the current reality. Emphasizes the prophetic sign of consecrated life of men and women within the Church and society. Finally, presents two examples of female leadership are presented: entrepreneurship and the Catholic Church, emphasizing the leadership in a missionary aspect.

Dizem que a mulher é o sexo frágil
Mas que mentira absurda!

Eu que faço parte da rotina de uma delas
Sei que a força está com elas.

(Mulher - Erasmo Carlos)

INTRODUÇÃO

A música gravada pelo cantor Erasmo Carlos, em 1981, com o título “Mulher”, expressa o que o artigo gostaria de suscitar: “O florescer da liderança da mulher”. Vemos, com alegria e preocupação, que a liderança da mulher tem se destacado fortemente nos últimos anos. Isso gera igualmente inquietação, pois, em muitos casos, esse crescimento é motivo de novos conflitos.

A pandemia, que causou grande impacto em todo o mundo, trouxe com ela a evidência de que é urgente criar espaços de diálogo sobre a colaboração da mulher em todos os âmbitos.

Desde o início da pandemia, o que implicou isolamento social, lá estavam elas, cuidando da saúde dos menos favorecidos, no ensino *online*, na assistência social, no acompanhamento da população, que antes era considerada “invisível” por uma sociedade excludente que faz com que cresça, de uma forma sem precedentes, a distância entre pobres e ricos.

Este texto propõe uma reflexão mais detida sobre o tema: A liderança da mulher na sociedade e na Igreja Católica. Vale ressaltar que muitas ações responsáveis por salvar vidas, ou diminuir o impacto da pandemia sobre as pessoas, foram realizadas pela Igreja Católica e, majoritariamente, por lideranças femininas.

Desta forma o texto destacará:

- A força da liderança da mulher no empreendedorismo, evidenciando alguns passos neste contexto. Faz-se necessário, nesse diálogo, refletir sobre algumas características do feminino que ajudam a entender o que favorece a liderança da mulher. Da mesma forma, o texto abordará a igualdade de gênero, como um dos grandes desafios ainda a ser superado. Ao final desta parte, serão registrados alguns caminhos para o florescer da liderança.
- No segundo item, será abordada, de forma rápida e sucinta, a liderança da mulher na igreja católica, focando somente em alguns aspectos da temática: a posição da figura da mulher

no pontificado do Papa Francisco; a necessária mudança de paradigma e a importância do testemunho da vida religiosa consagrada neste percurso. Além disso, será apresentada uma experiência de liderança missionária leiga, um exemplo corajoso nesse grande cenário da liderança feminina missionária.

1. A FORÇA DA LIDERANÇA DA MULHER

A liderança está presente em todos os ambientes: trabalho, vida familiar, igreja, política, economia, etc. Na verdade, exercemos liderança junto às pessoas que foram confiadas aos nossos cuidados. Entende-se a liderança como ação capaz de influenciar pessoas, levando-as a darem o melhor de si em atuações que lhe são confiadas. Segundo James Hunter (2014), liderança é: “A habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum” (HUNTER, 2004, p. 25).

Para esse autor, liderar é influenciar pessoas, levarem-nas a conseguir realizar as metas previstas pela equipe. Influenciar tem aqui a conotação importante de “algo de dentro para fora”, ou seja, veem-se ações e deseja-se entrar dentro do movimento. Parte-se do princípio motivacional. Seria algo como acender uma vela: essa, para transmitir luz, consome-se. Liderar é mais ou menos isso. As intenções são seguidas de ações. O amor é concreto, além de palavras o acompanham gestos, fazendo com que as pessoas se sintam amadas, especiais, únicas. Para Hunter (2014), liderar é também identificar e satisfazer necessidades, e, no ambiente familiar, a mulher sabe bem o que isso significa. Por isso, ela é dotada de capacidades que lhe dão autoridade para se destacar igualmente como líder no mundo empresarial.

Uma marca dos novos tempos é o crescimento da liderança da mulher nos âmbitos da política, da economia e do social. Com relação ao empreendedorismo, o fato é de grande relevância. No Brasil, mulheres empreendedoras têm alcançado grande destaque. Elas somam cerca de 24 milhões de mulheres, movi-

mentando, com força, a economia brasileira. Contudo, é triste a constatação de que, nos cargos de chefia, elas são bem poucas. É importante ressaltar que o empreendedorismo feminino tende a um grande crescimento.

1.1. Passos importantes da liderança da mulher no empreendedorismo

Por empreendedorismo, entendemos: “*disposição de identificar problemas e oportunidades e investir recursos e competências na criação de um negócio, projeto ou movimento que seja capaz de alavancar mudanças e gerar um impacto positivo*” (OTIMIZA, 2019).

Ao longo dos anos, nota-se o desempenho das mulheres em funções historicamente ocupadas somente por homens. A liderança da mulher vem ganhando cada vez mais espaço no setor empresarial. Vale ressaltar que, com o passar do tempo, o crescimento da força feminina tem se tornado cada vez maior. Destacamos, a seguir, alguns pontos que evidenciam esse crescimento.

Segundo pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho, empresas que acompanham o impacto da diversidade de gênero na liderança podem atingir crescimento de 05% a 20% nos lucros. Nota-se que as mulheres são destaque no ensino superior, já que, em média 60% dos estudantes universitários são mulheres.

No passado, ainda recente, o homem era considerado o único provedor da renda familiar. E as mulheres, as chamadas “rainha do lar”, tinham os seus afazeres domésticos não considerados como trabalho. Isso no sentido de obter uma renda para a família. Vale ressaltar que as forças recuperadas pelos homens, após um dia de trabalho remunerado, vinha graças ao bom prato de comida preparado por suas mulheres. Talvez, para muitos, essa era nada mais que uma obrigação feminina. Por essa razão, as mulheres não trabalhavam. Talvez a busca pelo aumento da renda familiar, devido às novas exigências impostas pelo comércio, tenha ajudado nesse percurso da emancipação da mulher.

No contexto atual, ressaltamos uma pesquisa realizada pela empresa Internacional *Business Report (IBR) — Women in Business 2019*. Ela destacou que, no Brasil, cresceu o número de empresas com pelo menos uma mulher em cargos de liderança. Essa foi de 93% em 2019, sendo um percentual alto na evolução em relação aos 61% em 2018 (*PIAI, 2019*). Assim, pode-se concluir que vários fatores convergiram entre eles, possibilitando a entrada das mulheres em espaços empresariais.

1.2. Características que favorecem mulheres na liderança

O sonho de uma sociedade que supere, com mais rapidez, a desigualdade de gênero será uma realidade quando houver mais valorização da contribuição da mulher. São muitas as características que poderíamos apresentar para justificar o papel desta liderança. Destacamos apenas algumas:

- Harmônicas: Elas conseguem ver o todo, equilibrar, raciocinar e pensar pela intuição. Por isso, demonstram ser efetivas ao engajar, motivar e elevar o potencial de seus colaboradores. Partindo desse pressuposto, conseguem construir ambientes corporativos mais positivos e harmônicos, tornando as funções e colaboradores da organização mais conexos com seus perfis comportamentais.
- Solucionadoras holísticas de problemas: Um mito frequente em nossa sociedade e com um peso cultural forte é que o cérebro da mulher é mais eficiente em multitarefa que o dos homens. Ao longo dos anos, a mulher teve que conciliar a rotina de trabalhos com focos variados ao mesmo tempo. Isso a capacitou com ferramentas que a possibilitaram dar atenção a várias tarefas sem perder a qualidade do empenho em ambas.
- Capazes de assimilar os detalhes com rapidez e organizar as informações em padrões complexos.
- Determinadas e com um olhar nas oportunidades. As mulheres têm o hábito de dar muita importância para oportuni-

dades de crescimento. Todo esse cenário faz com que sejam mais determinadas e persistentes com relação aos obstáculos corporativos e fiquem focadas nos desafios e metas, até que sejam atingidos.

- Inspiradoras de confiança e incentivadoras de comunidades. Segundo a cartilha “*Os Princípios de Empoderamento das mulheres*” – desenvolvida pela ONU Mulheres Brasil— a liderança feminina baseia sua gestão oferecendo um alto nível para a igualdade de gênero, em que homens e mulheres atuam de maneira justa e se apoiam.
- Sensíveis :Mulheres são sensíveis e colocam a equipe sempre em primeiro lugar: buscam um ambiente de trabalho harmônico, estão sempre prontas a ouvir e a considerar as percepções e ideias de seus colaboradores. Buscam, também, participação ativa e efetiva de sua equipe gerando melhores resultados (SOLIDES, 2020).

É evidente que muitas dessas características estão presentes também no sexo masculino. O problema é que, por muito tempo, buscou-se ignorá-las nas mulheres. Talvez devido ao medo de que elas se apoderassem de tais elementos e esses fossem causa de sua emancipação. Como ninguém consegue esconder uma lâmpada acesa embaixo da cama, assim também foi impossível abafar tais características em favor da emancipação da mulher em todos os domínios.

1.3. Igualdade de gênero e liderança da mulher

Um dos desafios que se impõem nesse discurso é o da igualdade de gênero. É notável que essa questão está longe de encontrar um respaldo favorável em torno da emancipação da mulher.

Uma pesquisa realizada pela “Atitudes Globais pela Igualdade de Gênero”, em 2019, no Brasil, mostra que três em cada 10 pessoas admitem que se sentem desconfortáveis em ter uma mulher como chefe.

É possível que o motivo do preconceito seja devido à cultura

machista que persiste na sociedade em geral. A resistência é maior entre os homens, que se sentem incomodados em ser liderados por outras mulheres (LAPORTA, 2019).

Um exemplo claro: quando um homem age de maneira agressiva, autoritária e assertiva, o fato é geralmente visto como aceitável. Por outro lado, se a líder mulher age da mesma forma, seus colaboradores a enxergam como “mandona” e rigorosa. A conclusão é que os dois estão agindo erradamente. Contudo, a cobrança é quase sempre mais rigorosa do lado das mulheres.

Outros fatores demonstram que o desafio na temática da igualdade de gênero está também na constatação do grande preconceito presente em algumas empresas e organizações que ainda veem a mulher como pouco flexível e com baixo comprometimento; propensa a receber remuneração menor do que os homens em posições semelhantes. Não aceitam o estilo de liderança exatamente por ser de uma mulher (IBGE, 2018).

E ainda, consideram, na hora da contratação, o fator da maternidade. Esse pode gerar uma situação de insegurança e mais investimento empresarial.

Contudo, a descrição apresentada está longe de manifestar que as mulheres querem ultrapassar as conquistas dos homens. Elas desejam apenas oportunidades iguais, mostrar que suas características de mulheres as tornam únicas e que aí está a essência de uma colaboração na paridade de forças e complementaridade.

O apoio dos homens para o crescimento das mulheres dentro das empresas e grupos é fundamental. Pois, apesar dos avanços, ainda são eles que estão em maioria nas posições mais importantes nas organizações e empresas. Cabe à sociedade promover uma cultura que dialogue sobre a igualdade de gênero, levando a pessoa a uma colaboração de igualdade, de fraternidade universal, com oportunidades iguais para todos, independente do gênero.

1.4. Dicas para o florescer da liderança da mulher

Basta uma rápida navegação nas redes sociais para se deparar com várias figuras femininas de grande destaque no empreendedorismo. Um exemplo vem da cidade de Franca em São Paulo: a empreendedora Luiza Trajano, fundadora do Magazine Luiza.

Com apenas dezoito anos, assumiu com destaque a sua vocação no empreendedorismo. Para ela, bom atendimento e inovação são a alma de uma empresa bem sucedida. Luiza recebeu vários prêmios internacionais devido ao seu bom desempenho em carreira. Ela esclarece que otimismo estratégico pressupõe ação e informação constante. E acrescenta que é importante inovar sempre.

Em uma carta enviada ao seu filho, Luiza Trajano dá orientações importantes para uma liderança eficaz: acreditar sempre em si mesmo; ter fé no Absoluto; procurar não mitificar coisas ou pessoas; ter sempre uma atitude de troca: dar e receber; ter tempo para tudo. Organizar-se, criar ritmo e rotina; ter paixão pelo que faz, pois, dessa maneira, se fará melhor e com mais facilidade; ser transparente e jamais omitir a verdade, ser você mesmo; buscar sempre agir com sabedoria (KARNAL e TRAJANO, 2021).

James Hunter, em seu livro “*De volta ao mosteiro*”, relata a importância para o líder de sempre retornar e rever atitudes e paradigmas. E ressalta ainda que, no final, o importante é seguir o exemplo do grande Mestre Jesus, que é modelo da liderança servidora (HUNTER, 2014).

Em todo caso, as sugestões acima citadas são necessárias para o bom empenho de qualquer liderança. Robson Santarém escreveu uma obra cujo título é: “*As bem-aventuranças do líder. A jornada do herói*”. Esse autor também desenvolve o seu pensamento em torno de atitudes e ações que ajudam muito no florescer da liderança, no sentido da construção de uma cultura baseada na partilha, solidariedade, complementaridade, responsabilidade e respeito mútuo entre homem e mulher. Herói e heroína são as pessoas engajadas nesse ideal de vida (SANTARÉM, 2014).

É possível encontrar, também, orientações importantes na recente Encíclica: “*Fratelli Tutti*”. No sexto capítulo, intitulado: “*Diálogo e amizade social*”, Papa Francisco argumenta em favor da amizade e do diálogo, para que se superem conflitos, construam-se pontes, despertem-se relações fraternas de respeito, igualdade, solidariedade. Toda a Encíclica registra bons conselhos para uma liderança plena de iniciativas e condutas que levam a germinar uma cultura de igualdade de gênero (FRANCISCO, 2020).

Um bom exemplo de trabalho em equipe é o Plano de Ação 2016-2019 da CRB Nacional. O lema “*Eis que estou fazendo uma coisa nova*” (Is 43,19) é uma imagem interessante nesse percurso em que a humanidade anseia por chegar nas relações de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Em toda a construção do documento, percebe-se esta participação em equipe feminina e masculina. Veja-se o ponto 2: “*Intensificar a cultura do encontro consigo, com o/a outrola, com a criação e com Deus, para que as relações comunitárias, intergeracionais, interculturais e intergeracionais sejam circulares, afetivas, solidárias, vivendo os valores da comunhão, gratuidade, proximidade e misericórdia*” (CRB, 2016).

Vivendo esses valores se chegará também à igualdade de gênero.

2. LIDERANÇA DA MULHER NA IGREJA CATÓLICA

Na Igreja, as mulheres se destacam em várias atividades: nas pastorais, na organização, no social e, de forma especial, na mis-sionariedade.

Uma pergunta que as pessoas fazem com frequência é: “Por que na Igreja Católica as mudanças são tão lentas, quando se fala de emancipação da liderança da mulher”? A esse propósito, Lorena O’Neil, redatora e editora no portal de notícias OZY, afirma que: “*Mudar o diálogo e a mentalidade das opiniões da Igreja Católica sobre as mulheres irá atraí-las*” (O’NEIL, 2014). **Na mesma direção, Pozzi (2021) diz que:** “A Igreja com seus códigos mas-

culinos e com a escassa consideração da contribuição feminina nos campos de decisão tornou-se menos atraente para mulheres” (POZZI, 2021).

Faz-se necessária uma mudança cultural em que prevaleça também na Igreja Católica uma maior igualdade entre mulheres e homens nas várias funções. Vemos que, apesar de as mulheres serem a maioria, ainda prevalece o destaque da liderança masculina.

2.1. Liderança da mulher no pontificado do Papa Francisco

O Papa Francisco, desde o início de seu pontificado, demonstrou apreciação pelo gênio feminino na Igreja e na sociedade (EG 52, 86, 103, 104, 171, 252, 271, 283). Para ele, não é o ministério ordenado o objetivo maior na emancipação da mulher na Igreja, mas sim a valorização das mulheres em espaços de decisões dentro e fora da Igreja. Ele reconhece que essa realidade está carregada de um grande peso cultural machista. E compreende que dar aos leigos e, em particular, às mulheres maior valorização e espaço nas instâncias de poder dentro da Igreja é ainda um grande desafio a ser ultrapassado. A temática necessita de um maior aprofundamento.

Segundo Suess (2015): “A causa do gênero, que envolve a dignidade e os ministérios dos batizados, é uma questão disputada pelo setor hegemônico da Igreja Católica” (SUESS, 201). As sequelas dessa disputa acabam causando impacto nas relações das comunidades. Isso porque esse setor tem grande influência sobre a maioria das pessoas atuantes nos vários serviços de liderança.

A mensagem de João Paulo II, em ocasião da Campanha da Fraternidade, em 1990, que trouxe a temática sobre a mulher, tendo como objetivo, resgatar a mulher nos diferentes setores da sociedade, assim como a carta às mulheres em 1995, traz expressões de reconhecimento às lideranças das mulheres na Igreja e na sociedade. O Papa Francisco vai além do agradecimento de seu predecessor. Suas ações para um maior reconhecimento da mulher em funções historicamente exercida por homens têm causado muito desconforto em alguns ministérios ordenados. Talvez

esses tenham receio de que essas iniciativas de Francisco possam agilizar outros processos de inclusão da mulher em espaços de decisões, ou, ainda, avançar na complexa temática do sacerdócio da mulher, mesmo que, para o Papa Francisco, o sacerdócio feminino seja algo que não esteja em discussão (EG, 104).

Certamente, Francisco surpreendeu muitas pessoas com a notícia sobre a mudança do cânon 230, parágrafo 1º do Código de Direito Canônico, em que institucionalizou o acesso de mulheres ao ministério instituído do leitorado e acolitado. Mas que sentido tem isso que já é uma prática nas comunidades? Há pessoas que nem tinham conhecimento de que isso era proibido às mulheres. Dom Edmar Peron justifica dizendo que:

“Todos os gestos, pequenos ou grandes, que procurem eliminar expressões e, conseqüentemente, ações excludentes dentro da Igreja são sempre muito bem vindos. E o Papa Francisco tem consciência que as suas ações conduzem a mudanças, pequenas no presente, mas grandes para o futuro. Elas abrem caminhos, iniciam processos” (PERON, 2021).

É evidente que o Papa Francisco foi até agora o pontífice que mais realizou ações que favoreceram o florescer da liderança da mulher na Igreja Católica. Essas têm causado admiração por parte de alguns e desconforto em outros. Em todo caso, pode-se dizer que ele compreendeu a verdadeira posição da figura da mulher no movimento de Jesus e quer que ela seja a mesma na Igreja.

2.2. Uma mudança de paradigma

O peso da cultura, muitas vezes, leva ao desânimo e a falta de engajamento e compromisso com a transformação da realidade, seja essa para homens e mulheres.

O Papa Francisco, seguidamente, retoma o tema sobre a liderança feminina na Igreja, mas dá a impressão de evitar a complexidade do diálogo em torno do sacerdócio feminino. Todavia, ele ressalta, com muita frequência, a importância de dar oportunidades às mulheres também em funções administrativas. A esse respeito, assim se expressa o pontífice:

“Devemos promover a integração das mulheres nos lugares em que são tomadas decisões importantes”, e acrescentou: “Rezemos para que, em virtude do batismo, os fiéis leigos, especialmente as mulheres, possam participar mais nas instituições de responsabilidade da Igreja, sem cair nos clericalismos que anulam o carisma laical e que mancham o rosto da Santa Mãe Igreja” (FRANCISCO, 2020).

O presidente da conferência episcopal portuguesa Dom José Ornelas, em uma homilia presidida no Santuário de Fátima, salientou que é necessária uma *“mudança de paradigma”* com relação ao papel da mulher na Igreja, *valorizando-a, reconhecendo a importância do papel feminino na Igreja demasiadamente focada nos ministérios ordenados* (SANTUÁRIO DE FÁTIMA, 2020).

A presença das mulheres é destaque no movimento de Jesus desde o início. Sem dúvida, Maria, a Mãe de Jesus, é a principal protagonista nesse cenário, e, com ela, muitas outras. É com inquietude que se constata, em muitos ambientes eclesiais, certos retrocessos com relação ao papel da mulher em funções administrativas e de tomada de decisão. Ao invocar a espiritualidade mariana na Igreja, deveria acentuar igualmente a presença da mulher como espaço de encontro e comunhão e favorecer, provocar mais diálogo na perspectiva da superação da desigualdade de gênero, a fim de que avanços sejam visíveis em toda a Igreja e na sociedade.

2.3. Vida consagrada um sinal profético

A Vida Consagrada é chamada a ser um sinal profético do Reinado de Deus no mundo. Com relação à questão de gênero, religiosas e religiosos deveriam ser protagonistas em uma relação harmônica que possibilite o mútuo enriquecimento, tornando visível o aspecto da complementaridade, superando preconceitos e discriminações enraizadas culturalmente.

A Vida Consagrada é, no mundo e na Igreja, sal, luz e fermento. É importante testemunhar, com palavras e atitudes, que é possível e desejável que mulheres e homens convivam em harmonia, respeito e colaboração, sem superioridade nem submissão. Isso é sinal visível de evangelização em comunhão. Pede-se às

religiosas e religiosos muita atenção com relação ao machismo e ao feminismo tão enraizados na mente e no coração das pessoas.

A presença numérica das religiosas nas várias atividades da Igreja do Brasil é evidente. Vale recordar que mulheres e homens são chamados ao compromisso de fomentar, apoiar, incentivar, estimular, valorizar a presença da mulher em todas as categorias de serviços na Igreja e fora dela.

Aos religiosos fica o apelo de renovar suas disposições, motivações e alegrias em participar, lado a lado com as religiosas, nesse florescer da liderança da mulher. É necessária uma “reeducação” tanto nos comportamentos quanto na linguagem. Nesse sentido todos/as são corresponsáveis.

Quando se negligencia o aspecto da igualdade de gênero, pode-se favorecer o autoritarismo, a mediocridade, a falta de respeito de ambas as partes. É um fator cultural, determinar categoricamente o espaço feminino e masculino, também na Igreja. É sabido igualmente que a mulher precisa integrar o masculino que traz em si e, também, para o homem faz-se necessário, nesse diálogo, que ele integre o feminino que habita nele (CARDOSO, 2020).

2.4. Liderança da mulher e missionaridade

Helena é uma missionária leiga, há 3 anos foi enviada para a Diocese de Pemba, em Moçambique. Para realizar o sonho de ser missionária além-fronteiras, ela teve que ultrapassar diversos desafios. Primeiramente, o seu futuro missionário dependia unicamente de decisões masculinas. Helena foi casada por muitos anos. Teve três filhos homens. Foi feliz ao lado de seu marido e seus filhos, contudo seu sonho de ser missionária a perseguia continuamente. Após a morte de seu marido, e, quando os seus filhos já estavam independentes dela financeiramente, ela ousou passos maiores em direção de seu grande objetivo.

A primeira proposta de missão veio do Amazonas que logo roubou a atenção de seu coração. Ela expôs o seu desejo ao bispo de sua diocese, que a apoiou, mas veio a falecer durante o percurso

da realização do seu projeto. Com insistência, ela recomeçou novamente o diálogo com o novo bispo, que igualmente a apoiou. Infelizmente, esse também morreu antes da conclusão do processo. Até que, então, entrou em cena, Dom Edmilson Amador Caetano, que tinha como lema episcopal, “Deus providenciará!”. E realmente foi assim. Ele, ao escutar a história da incansável missionária, disse-lhe: “Eu não vou morrer e você irá para a missão!”

Helena estava muito feliz, pois sabia que, dessa vez, seu sonho missionário se realizaria. Foi para Brasília completar a sua formação antes de partir para o Amazonas. Durante os dias em que estava lá, Dom Fernando Lisboa, bispo brasileiro da diocese de Pemba, foi encontrá-la, fazendo-lhe uma audaciosa proposta: mudar a sua destinação para Pemba. Helena relatou: *Como ficaria a sua paixão pela missão amazônica? Depois, sair do Brasil com essa idade? Isso é coisa para jovens, pensou!* Mas, ao final do mesmo dia em que tinha recebido a proposta, ela disse sim!

Após os preparativos, lá foi ela corajosamente para Pemba, em Moçambique. Ficou apenas alguns meses e depois voltou para acompanhar sua mãe muito enferma. Seu sonho missionário duraria tão pouco assim? Não! Ela ouviu da boca de sua própria mãe: “*Volta minha filha, pois você é uma grande missionária. O povo precisa de ti!*”. Com o coração partido, Helena tomou a decisão: “*Eu vou voltar!*”.

Helena foi enviada pelo Projeto da CNBB Sul 1. As autoridades eclesíásticas, que eram constituídas por homens, disseram-lhe que ela não poderia voltar, pois não seria possível pagar-lhe novamente a passagem.

Muito triste, Helena foi com “*Deus providenciará!*”, ou seja, com Dom Edmilson, que lhe disse: “*Deus providenciará e você vai voltar!*”. Com a passagem garantida, Helena retornou para a missão. Dois meses após sua chegada, sua mãe faleceu. E Helena se deu conta da grande oferta que ela havia feito à missão.

Hoje, Helena tem 64 anos. Voltou de férias toda feliz e realizada. Nem parecia que vinha de uma missão tão desafiadora, com grandes problemas sociais. Por que ela voltou? Tem todos

os motivos para ficar e continuar a missão em sua diocese, já fez tanto além-fronteiras!

Mas seus sonhos missionários não pararam! Agora ela quer ajudar mulheres em situação de vulnerabilidade lá na diocese que roubou às atenções e sonhos de seu coração. Muitos são os desafios que ela deverá ultrapassar a fim de atingir sua meta missionária. Desafios esses que estarão sobretudo em mãos masculinas até a sua realização. Será possível que deve ser assim? Na Igreja Católica sim!

Todavia, Helena conta com apoio de outras mulheres que sonham junto com ela, que acreditam que o sonho é de todas, que é necessário, e que, com iniciativas ousadas e corajosas, chegará a sua realização. O que for necessário: *“Deus providenciará!”*.

A missionária Helena é um dos exemplos a ser partilhado, a fim de alimentar o sonho de uma Igreja: profética, sinodal, ministerial e missionária, em que mulheres e homens podem, sim, somar forças para que a vida prevaleça e, juntos, na complementaridade, no respeito às diferenças, realizar grandes projetos. O que for necessário para atingir essa meta Deus providenciará!

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho percorrido até aqui ressaltou uma complexidade nas relações humanas. Mostra o quanto ainda se faz necessário buscar estratégias para um maior crescimento no assunto. Aonde queremos chegar? Em uma humanidade que reconheça e aprecie as riquezas de ambas as partes: femininas e masculinas.

O verso do cântico de Maria, “depôs dos tronos os poderosos e exaltou os humildes”, é uma belíssima citação para ilustrar aonde é necessário chegar. Descer a classe masculina e elevar à assunção feminina com a meta de deixá-los em um mesmo patamar de igualdade.

Finalmente, acredita-se que os tempos sejam favoráveis e, em todos os âmbitos, é possível um maior florescer da liderança da mulher, a fim de que essas alcancem as metas desejadas e, as-

sim, mulheres e homens consigam ser corresponsáveis por uma humanidade melhor.

Percebe-se que a Igreja Católica já avançou muito nesse reconhecimento do papel da mulher, sobretudo com as iniciativas do Papa Francisco. Essas devem ainda avançar para águas mais profundas, pois o que diz a Igreja Católica tem grande impacto na sociedade. É ir além de dar o bom exemplo! É provocar mudanças com iniciativas como essas das mulheres em altos cargos de lideranças no Vaticano e oficializando, com mais rapidez, mudanças também em documentos. E que a divina Rhuá continue soprando bons ventos a favor do florescer da liderança da mulher.

Uma imagem que faz refletir nesse cenário é o da Santíssima Trindade coroando Maria, a Mãe de Jesus. Dessa forma, pode-se intuir que a mensagem é de relações de igualdade também lá de cima! Ou seja, Pai, Filho, a divina Rhuá e Maria. Que esta comunidade perfeita, seja um bom incentivo para novas mudanças.

PARA REFLETIR

- Quais aspectos destacar na igualdade de gênero para obter relações com mais paridade, colaboração e respeito?
- O que prever da liderança feminina nos próximos 20 anos na sociedade e na Igreja Católica?
- Quais lideranças femininas você destaca nos últimos anos, na sociedade e na Igreja Católica que foram para você um exemplo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. *Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho* (08/06/2018). Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso: 11/01/2021.

CRB. “*Eis que eu estou fazendo uma coisa nova!*” (Is 43,19). *Plano de Ação 2016-2019*. Disponível em: <http://crbnacional.org.br/wp-content/uploads/2017/10/Plano_Trienal_2016_a_2019.pdf>. Acesso: 15/03/2021.

CARDOSO, Cléber Luiz e Anna Christina. *Subsídio de espiritualidade: a questão de gênero na vida consagrada* (nov. 2020). Disponível em: <https://crbnacional.org.br/wp-content/uploads/2020/11/SUBSIDIO-CERNE-nov_2020.pdf>. Acesso: 11/01/2021.

FRANCISCO. *Mais mulheres em posições de responsabilidade na Igreja*. Roma, 11 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.vaticannews.va/pt/papa-francisco/angelus/2020-10/papa-francisco-angelus-11-outubro-2020.html>>. Acesso: 11/01/2021.

FRANCISCO. *Carta Encíclica Fratelli Tutti. Sobre a fraternidade e amizade social*. Documento Pontifícios – 44: Ed. CNBB, Brasília DF, 2020.

FRANCISCO. *Santa Sé: Reconhecer a riqueza e a força moral e espiritual das mulheres*. Roma, 28 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.vaticannews.va/pt/vaticano/news/2020-10/santa-se-urbanczyk-reconhecer-forca-moral-espiritual-mulheres.html>>. Acesso: 11/01/2021.

FRANCISCO. *Evangelii Gaudium. A alegria do Evangelho: sobre o anúncio do Evangelho no mundo atual*. São Paulo: Paulus, Loyola, 2013.

HUNTER, James C. *O monge e o executivo*. Uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

HUNTER, James C. *De volta ao mosteiro*. O monge e o executivo falam de liderança e trabalho em equipe. Rio de Janeiro: Sextante, 2014.

JOÃO PAULO II. *Carta do Papa João Paulo II às Mulheres*. Roma, 25 de junho de 1995. Disponível em: <http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/letters/1995/documents/hf_jp-ii_let_29061995_women.html>. Acesso: 09/02/2021.

JOÃO PAULO II. *Mensagem Do Papa João Paulo II por ocasião do início da Campanha Da Fraternidade de 1990 no Brasil*. Roma, 28 de fevereiro de 1990. Disponível em: <http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/messages/pont_messages/1990/documents/hf_jp-ii_mes_19900228_brasile-fraternita.html>. Acesso: 09/02/2021.

KARNAL, Leandro; TRAJANO Luiza. *Competências profissionais, emocionais e tecnológicas para tempos de mudança*. Porto Alegre, 24-26 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://salavirtual.pucrs.br/curso/>>

competencias-profissionais-emocionais-e-tecnologicas-para-tempos-de-mudanca>. Acesso: 19/01/2021.

LAPORTA Thaís. *Mulheres na Liderança: as barreiras que ainda prejudicam a ascensão feminina no mercado de trabalho*. São Paulo, 2 de julho de 2019. Disponível em: <<http://comissoes.crcsp.org.br/mulher/2019/07/11/mulheres-na-lideranca-as-barreiras-que-ainda-prejudicam-a-ascensao-feminina-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso: 21/01/2021.

O'NEIL, Lorena. *Catolicismo e as mulheres: os ventos da mudança*. São Leopoldo, 7 de março de 2014. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/170-noticias/noticias-2014/528923-catolicismo-e-as-mulheres-os-ventos-da-mudanca>>. Acesso: 11/01/2021.

OTIMIZA. *A mulher no empreendedorismo*. São Paulo, 4 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://otimiza.pro/mulher-no-empresendedorismo/>>. Acesso: 21/01/2021.

PERON, Edmar. *Dom Edmar Peron comenta mudança que assegura às mulheres o ministério do leitorado e acolitado*. Entrevista. Brasília: 14/01/21. Disponível em: <<https://www.cnbb.org.br/dom-edmar-peron-comenta-mudanca-que-assegura-as-mulheres-o-ministerio-do-leitorado-e-acolitado>>. Acesso: 09/02/2021.

PIAI, Margarete. *Equilíbrio de gênero representa produtividade nas empresas*. São Paulo, 28 de junho de 2019. Disponível em: <<https://revis-tamelhor.com.br/equilibrio-de-genero-representa-productividade-nas-empresas/>>. Acesso: 21/01/2021.

POZZI Anna. *Smartsister*. L'Osservatore Romano, 2 de janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.osservatoreromano.va/en/news/2021-01/smart-sister.html>>. Acesso: 30/01/2021.

SOLIDES. *Entenda o perfil e a realidade das mulheres na liderança*. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/mulheres-na-lideranca/>>. Acesso: 21/01/2021.

SANTUARIO DE FÁTIMA. *D. José Ornelas pediu uma mudança de paradigma na Igreja que "acentue o feminino e o materno*. Disponível em: <<https://www.jornaldamadeira.com/2020/10/14/d-jose-ornelas-pediu-uma-mudanca-de-paradigma-na-igreja-que-acentue-o-feminino-e-o-materno/>>. Acesso: 08/02/2021.

SUESS, Paulo. *Dicionário da Evangelii gaudium. 50 palavras-chave para uma leitura pastoral*. São Paulo: Paulus, 2015, p. 128-131