

Basta de igualdade

Carina Rabelo e Rodrigo Cardoso



Pesquisa inédita revela que as executivas não estão dispostas a pagar qualquer preço pela carreira

Uma leitura machista do estudo O feminino e o masculino no olimpo empresarial concluiria que as mulheres desistiram e, ok, os homens venceram. São eles que assumem a responsabilidade nas empresas e mandam nos destinos do País. De fato, a inédita pesquisa com aproximadamente 300 mulheres e 500 homens em cargos de gestão em 500 grandes empresas do Brasil despertaria raiva nas precursoras do feminismo. As mulheres não alcançaram a igualdade - e nem pretendem mais ter os mesmos direitos. Essa é a grande novidade do trabalho coordenado pelos professores Antonio Carvalho Neto, da Pontifícia Universidade Católica (PUC-MG), e Betania Tanure, da PUC e da Fundação Dom Cabral (FDC-MG), centro de excelência de aprimoramento de executivos. Sob um aparente conformismo, existe algo novo: 29% das executivas disseram desacelerar o investimento na carreira por opção, seja pela maternidade, seja pela busca de uma relação afetiva mais estável. Três de cada quatro executivas estão insatisfeitas com o tempo dedicado aos pais, ao marido ou aos filhos. Ou seja, não é só o preconceito, como reza o senso comum, que as impede de subir na carreira - embora a maioria diga já tê-lo sentido na pele.

O trabalho chama a atenção por revelar com mais clareza a evolução e as oportunidades da executiva no Brasil. Seu mérito é quantificar os dilemas femininos que prejudicam o crescimento profissional dela. "Se, entre 30 e 40 anos, fase em que se define o rumo da carreira, a mulher diminui o investimento na profissão, a chance de se chegar ao topo é muito menor", diz a professora Betania. "A executiva é imposta uma limitação quanto ao que poderá render na corporação, uma vez que é ela quem abre mão de horas de trabalho para cuidar dos afazeres domésticos", explica a professora Regina Madalozzo, do Ibmec São Paulo. "Teoricamente, filho é ótimo aos olhos da sociedade. Mas quem cuida deles, a mulher, paga o preço e ganha menos. Esse é o grande dilema da executiva." Segundo a professora, o fato de os homens não dividirem a responsabilidade familiar faz com que, no primeiro escalão das empresas, eles ganhem 40% mais. A pressão é maior nos países latinos, onde a presença feminina em casa é mais valorizada.

"É raro, na Europa, a mulher que abre mão da carreira por essas razões", diz a húngara Bárbara Demange, da D.A Consulting. "Elas são menos cobradas pela participação na vida familiar e contam com os homens nas tarefas domésticas."

Ainda assim, no mundo dos negócios há bons resultados pela dedicação delas ao trabalho. Na Unilever, gigante multinacional de produtos de higiene e alimentos, o número de executivas deu um salto em três anos. Em 2005, não havia uma única vice-presidente e hoje elas preenchem mais de 20% desses altos cargos. Nas funções de diretoria e gerência, o crescimento foi de quase 50% nesse período. "As 25 empresas americanas com melhores índices de promoções de mulheres gestoras, segundo a revista Fortune, eram de 18% a 69% mais rentáveis do que a média", diz Marcelo Williams, vice-presidente de recursos humanos da Unilever. Para entender melhor os dilemas da mulher de hoje, ISTOÉ pinçou cinco resultados mais significativos do estudo e os ilustra com depoimentos de executivas.

Sem lazer e sem amigos

Ela acorda todos os dias às 6h e dorme à meia-noite. Adriana Filippetto, 37 anos, diretora da Novagerar, especializada em aproveitamento energético, faz malabarismo para dar conta da atribulada agenda.

São 10 horas diárias na empresa seguidas por quatro de aulas no curso de direito, a sua segunda graduação, e a criação dos dois filhos. A correria levou a engenheira a se afastar dos seus amigos e da oferta cultural do Rio de Janeiro. "Não lembro a última vez que fui ao cinema ou ao teatro", diz a executiva, que só conhece novos restaurantes em almoços e jantares de negócio. A pesquisa O feminino e o masculino no olimpo empresarial revela que assistir a televisão e filmes em casa é o lazer preferido delas (56,3%) e o segundo deles (52%). "É um lazer passivo e não ativo, uma vez que eles dizem: 'Na verdade, não estou vendo televisão. Estou esgotado e não tenho energia para fazer outra coisa'", explica a professora Betania. Segundo o estudo, três em cada quatro executivos dizem escolher as atividades de lazer, enquanto apenas 20% das executivas com filhos e metade das sem filhos dão a palavra final. Ao recordar os tempos da faculdade e da escola, Adriana lamenta estar distante dos amigos, que já desistiram de convidá-la para os encontros sociais. "Eles sabem que nunca vou. Só os vejo por acaso, no supermercado ou no trânsito", diz ela. "O máximo de lazer hoje é alugar um filme e pedir uma pizza." Viagens com a família? "Já fui várias vezes à Europa, mas sempre a trabalho. Nunca viajo com o meu marido e meus filhos", afirma a executiva, que só tem duas semanas de férias por ano.

Viagem A Chicago Na Licença-Maternidade

Durante oito anos, Bárbara Wagner, 43 anos, gerenciou as maiores contas da Givaudan, multinacional especializada em essências. Sua rotina era repleta de viagens internacionais e reuniões intermináveis no escritório, o que a credenciava para o cargo de direção. Aos 38 anos, ela descobriu que seria mãe pela primeira vez. Logo após o parto, teve de fazer uma escolha: cuidar da filha de apenas um mês e meio ou lutar por uma promoção. Bárbara encarou uma viagem às pressas a Chicago (EUA) para uma reunião com o McDonald's. "Mesmo sabendo que tinha o direito à licença-maternidade, tive medo de sofrer uma retaliação na empresa", confessa. "Quando cheguei ao hotel, via escorrer pela pia o excesso de leite dos meus seios. Chorei a noite inteira e me sentia culpada por estar ali enquanto a minha filhinha precisava de mim."

Das 300 mulheres ouvidas no estudo O feminino e o masculino no olimpo empresarial, apenas metade desfrutou de mais de três meses de licença-maternidade, direito garantido por lei, após a última gravidez. "Mesmo as que dizem gozar de mais de três meses estão ligadas no trabalho. Apenas 5% 'desligam' nesse período", conta a pesquisadora Betania. Bárbara, que teve apenas um mês de licença, foi diminuindo o ritmo no trabalho até decidir sair da empresa. "Eu trabalhava 16 horas por dia. Se seguisse naquele ritmo, teria sido diretora. Mas não troco nenhuma promoção pelo prazer de estar com a minha filha", diz. Hoje, coordenadora

de uma ONG, Bárbara trabalha cinco horas por dia, recebe 25% menos, mas comemora a dedicação plena na criação da filha. Cerca de 42% das executivas pesquisadas admitiram que a carreira foi afetada após a maternidade. "Há um momento em que a mulher tem de escolher entre a carreira e a maternidade. Muitas temem perder o período fértil e desistem do mundo executivo", avalia o headhunter Luiz Wever.

A Carreira Acabou Com O Casamento

"Entre o casamento e a carreira, fiquei com o cargo", diz Nadir Moreno, 39 anos, presidente da UPS, multinacional especializada em transporte expresso. Ela foi casada durante cinco anos e, desde o início da união, enfrentou os desafios para conciliar a vida de esposa com a de executiva na empresa onde trabalha há 16 anos. Envolvida com constantes reuniões e viagens internacionais, era criticada pelo ex-marido, que não aceitava a sua dedicação ao trabalho. O auge da crise no casamento veio após um convite para que ela assumisse um alto cargo em Miami (EUA). "Ele disse que não me acompanharia", conta Nadir. Desde a separação, em 2004, não casou novamente. A história da executiva é um reflexo da realidade de muitas outras no Brasil. Dados da pesquisa O feminino e o masculino no olimpo empresarial revelam que 80% dos executivos do alto escalão estão casados ou em uma relação estável, enquanto a mesma proporção de mulheres no mesmo cargo estão solteiras. Das divorciadas, 60% declaram que a carreira influenciou na separação. "Alguns homens ainda se sentem ameaçados por mulheres bem-sucedidas. Eles as admiram, mas fogem do compromisso de longo prazo", avalia a pesquisadora Betania Tanure. Em conversas com pessoas reticentes à sua entrega profissional, Nadir foi acusada de abdicar de "valores femininos", como a dedicação à família e à maternidade. "Uma oportunidade na carreira pode não se repetir jamais", afirma a executiva, para quem nunca é tarde para se ter um filho, biológico ou não. Regina Madalozzo, professora do Ibmec São Paulo, opina: "Acredito que o número de mulheres que se arrependem por não ter aceitado uma promoção para se dedicar a filhos ou família é maior do que o das que se arrependem por não ter tido filhos."

Sem Poder Cuidar Dos Pais

Catarina Pohl, 39 anos, é química e gerente da multinacional IFF Essências e Fragrâncias, onde trabalha há 16 anos e até 18 horas por dia. Responsável pelo mercado na América Latina, viaja ao Exterior ao menos uma vez por mês. Desde que saiu da casa dos pais, aos 17 anos, para fazer faculdade, seu foco é a carreira. "Sempre tive consciência de que a gente tem que abrir mão de algumas coisas para ter sucesso em outras", diz a executiva. A interação com a família sempre foi limitada às obrigações profissionais. "Apesar de encontrar os meus pais uma vez por mês, ficava pouco tempo com eles por causa do trabalho", diz. Até que, em janeiro deste ano, a sua mãe adoeceu gravemente e Catarina decidiu mudar: "Tirava o fim de semana e um dia livre para estar ao lado da família, o que nunca havia feito." Ela cogitou largar tudo para cuidar da mãe, que faleceu há dois meses. "A gente não pode dizer coisas como 'eu não tenho tempo'. Se você cria na empresa um tipo de produtividade exagerada, não consegue sair dela. Temos que colocar limites claros desde o princípio para ter tempo para a gente e para as pessoas que amamos", reflete a executiva.

Ser Mulher Num Mundo Masculino

A pesquisa O feminino e o masculino no olimpo empresarial revela que a discriminação é mais presente no nível de gerência. "Da diretoria para cima, o fato de ser mulher não faz diferença, positiva ou negativamente. Ela é reconhecida como executivo", diz a pesquisadora Betania.

Gerente financeira da franqueadora Ornatos, Rose Matsumoto tem como tarefa palpitar sobre investimento, uma seara culturalmente masculina. Um terreno espinhoso, em que ela enfrenta resistência do sexo oposto. "Já me disseram que tal assunto não se fala com mulher", diz ela. "Há oito meses, um possível investidor se alterou ao telefone, quando eu falava sobre capital de giro, dizendo: 'Tá achando que não sei de tudo isso?'" Em outra ocasião, em uma reunião na empresa, o investidor levantou da cadeira e tentou intimidar Rose aumentando o tom da voz. "Me retirei da sala e encerrei a reunião." As executivas relatam sofrer ainda com o fato de creditarem o sucesso delas ao uso da sexualidade. A gerente da Ornatos, 42 anos, conta que já conviveu com os gracejos masculinos em reuniões. "Eles entendem como cantada uma gentileza e esperam me conquistar ou que eu ceda lançando mão de elogios não à profissional, mas à mulher", afirma Rose.



A utilização deste artigo

ESTADO CIVIL

O excesso de trabalho afeta muito mais a vida afetiva delas do que a deles

Apenas **20%** das executivas do primeiro escalão estão casadas ou têm uma relação estável. Por outro lado, **80%** dos homens no mesmo patamar se encontram casados ou vivem uma relação estável

Fonte: O feminino e o masculino no olímpo em presarial

MATERNIDADE

Filhos ainda representam um impacto negativo na carreira da mulher

Tempo de licença-maternidade do último filho

51,7% mais de 3 meses

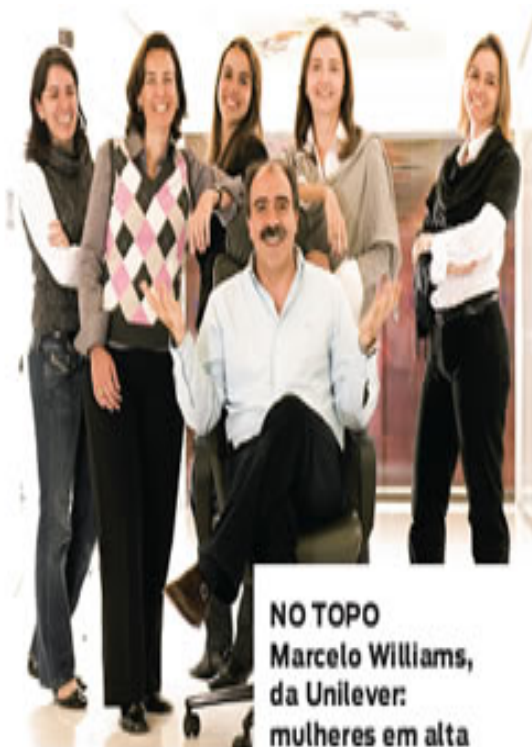
23% entre 2 e 3 meses

14,9% até 1 mês

9,2% entre 1 e 2 meses

1,1% não trabalhavam na época do parto

29% das mulheres diminuíram o investimento na carreira por opção, na ocasião da maternidade. Não houve registro de situações como esta entre os homens. **44%** das executivas têm apenas **1 filho**. **54%** dos homens têm **2**



NO TOPO
Marcelo Williams,
da Unilever:
mulheres em alta

RABELO, Carina; CARDOSO, Rodrigo. Basta de igualdade. *Istoé*, São Paulo, a. 31, n. 2031, 8 out. 2008. Disponível em: < <http://www.terra.com.br/istoe/edicoes/2031/artigo104579-3.htm> >. Acesso em: 9 out. 2008.

A utilização deste artigo é exclusiva