

# Não é papo de feminista

Uma pesquisa exclusiva mostra que, sobretudo em empresas de capital nacional, há poucas mulheres no alto escalão — e quase sempre elas ganham menos do que os homens

JOÃO WERNER GRANDO

No dia 1º de julho deste ano, a fluminense Marise Barroso assumiu a presidência da subsidiária brasileira da Arnanco, fabricante de tubos e conexões controlada pela mexicana Mexichem. Ao entrar na sala reservada ao mais alto cargo da companhia, Marise, egressa da área de marketing, quebrou uma tradição. Era a primeira mulher a assumir a presidência da Arnanco no Brasil. A companhia é uma espécie de oásis corporativo feminino. Não tem uma, mas três mulheres em sua alta cúpula, formada por oito executivos. Em novem-

bro do ano passado, a engenheira Regina Zimmermann, de 40 anos, foi promovida a diretora industrial. Antes da chegada de Marise e Regina, a área de recursos humanos já era comandada por Kátia Prachthäuser. Entre os cargos gerenciais da Arnanco, a participação das mulheres passou de 15% para 27% desde 2005. "Sou da geração que começou a mudar o desequilíbrio entre gêneros", diz Marise, de 46 anos. "Hoje temos as mesmas oportunidades."

A declaração de Marise é uma meia verdade — e os fatos mostram que isso está longe de ser um argumento femi-

nista. Há razões históricas e culturais por trás da desigualdade que marca a presença de homens e mulheres nas empresas. E a mudança desse quadro tem se revelado um processo lento. Segundo uma pesquisa exclusiva realizada pela consultoria Hay Group, com 227 grandes empresas instaladas no Brasil, a presença feminina não passa de 5% no alto escalão das empresas (veja quadro). E não há presidentes mulheres na amostra. No caso de companhias de capital nacional, a situação é ainda mais desequilibrada — e a presença delas só chega a 4%. São as dis-

## Menos espaço e salários mais baixos

Uma pesquisa da consultoria Hay Group com 2 669 executivos de 227 grandes empresas instaladas no Brasil mostra que as mulheres não representam nem um quarto dos profissionais no comando...



Fonte: Hay Group

torções salariais, porém, que chamam mais atenção. Na média, as mulheres ainda ganham 20% menos que os homens. Também nesse caso, a diferença é maior em empresas de capital nacional, nas quais mulheres ganham 25% menos. "É algo que pode até passar despercebido dentro das empresas, mas as distinções salariais por gênero ainda existem", diz Leonardo Salgado, consultor do Hay Group e responsável pela pesquisa.

## A EXPLICAÇÃO, SEGUNDO

especialistas, está numa espécie de herança do passado. "A decisão deliberada de pagar mais para ele ou para ela não existe mais", afirma Marcelo de Lucca, diretor da consultoria de recrutamento Michael Page. "As distorções estão quase sempre ligadas a salários desiguais no começo da carreira. Em geral, as mulheres partiram de uma base menor e a diferença se refletiu até hoje." Como o valor do salário é quase sempre tabu, essas distorções acabam muitas vezes veladas. Foi o que aconteceu com a paulistana Luciana Nazar, de 33 anos. Ela descobriu que ganhava bem menos do que um colega com igual responsabilidade enquanto trabalhava numa empresa multinacional. "Soube, por acaso, que ele recebia 20% mais e tive um choque", diz Luciana, hoje gerente de investimentos da Foz do Brasil, empresa de engenharia ambiental do grupo Odebrecht. "As avaliações mostravam que

meu desempenho era melhor e ele tinha menos tempo de empresa."

Em áreas diretamente ligadas à operação, a presença feminina é ainda menor, segundo a pesquisa da Hay. Elas representam apenas 4% dos diretores de vendas e 2% dos diretores industriais. A área de recursos humanos lidera em participação feminina, com 30%, seguida pelo marketing, com 25%, e pelo jurídico, com 23%. É o que mostra o caso da Promon, que possui três diretoras, nas áreas de RH,

jurídica e de projetos. No quadro geral da companhia, cerca de 30% de seus 1 000 funcionários são mulheres. "Em áreas como engenharia elétrica e mecânica é difícil encontrar candidatas", afirma Márcia Kopelman, diretora de RH da Promon. "Mas em qualquer setor os salários aqui são 100% meritocráticos."

O desequilíbrio não é exclusividade do Brasil. Uma pesquisa na Inglaterra revelou que as mulheres na área de finanças recebem até 55% menos do que seus colegas. Preocupadas em reverter a situação, algumas mul-

tinacionais estimulam a contratação de mulheres por meio de políticas de inclusão — uma prática sempre questionável. A fabricante de alumínio americana Alcoa, por exemplo, tem metas formais para inserção de mulheres que balizam 10% do bônus anual recebido por gerentes e diretores desde 2008. Talvez por causa desse esforço, é nas multinacionais — e sobretudo entre as executivas mais jovens — que as diferenças são menores. A pesquisa do Hay Group mostra que, na faixa de mulheres até 35 anos que trabalham nessas empresas, as diferenças salariais são inferiores a 5%. Segundo especialistas, uma mudança de comportamento também pode estar ajudando as mulheres a ganhar espaço. "Cada vez mais mulheres conciliam maternidade com crescimento profissional", diz Fernanda Pomin, da consulto-

## Para especialistas, parte da explicação das distorções está numa espécie de herança do passado

ria Korn/Ferry. A engenheira Renata Lourenço soube que estava grávida duas semanas antes de embarcar para a Itália, em janeiro de 2008, para um programa de intercâmbio de dois anos da fabricante de materiais elétricos francesa Schneider, onde trabalha como gerente da área de energia renovável. "Fiquei abalada", diz ela. "Mas decidi encarar como oportunidade de amadurecimento e superação." O filho nasceu na Itália e, após uma licença-maternidade de cinco meses, Renata retomou o trabalho. Aos 29 anos de idade e com o bebê no colo, ela se prepara para retornar ao Brasil em dezembro. Na subsidiária brasileira da Schneider ela vai compor o ainda restrito universo de mulheres que ocupam posições de gerência — elas representam apenas 15% do total dos executivos da empresa no país. •

**Márcia Kopelman, da Promon: dificuldade de encontrar candidatas para áreas técnicas**

