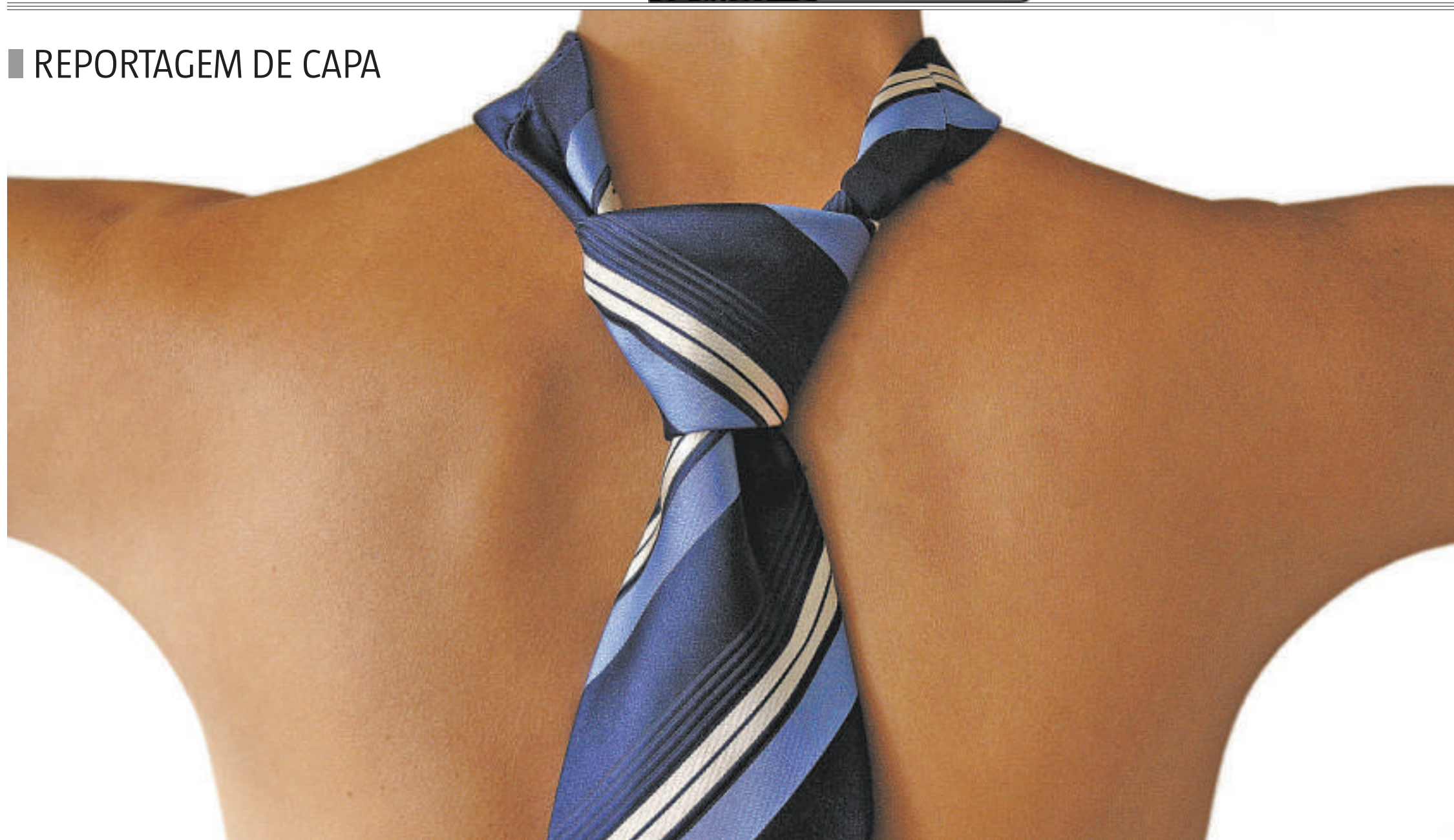


REPORTAGEM DE CAPA



CHRIS GREENE/FREEMAGES

A crise no mercado de trabalho afeta mais as mulheres. Para alguns é questão de gênero, para outros não há distinção e empresas estratégicas se preocupam com diversidade e competência

IGUALDADE DE OFERTAS

LILIAN MONTEIRO

Na crise ou na bonança, a busca de profissionais estratégicos é o que define o mercado de trabalho na análise de David Braga, presidente e headhunter da Prime Talent, empresa que tem a missão de encontrar a “melhor solução de capital humano” para seus clientes “na busca assertiva” do melhor trabalhador para a vaga em pauta. Portanto, não é questão de gênero. Por outro lado, ele observa que a mulher levou mais tempo para chegar ao mercado e, mesmo com formação de primeira linha, ainda encontra dificuldade para ocupar diretorias e presidências, ainda mais quando as organizações privilegiam a seniorização somada à disponibilidade tanto de viagem quanto de mudança de cidade, estado ou país. “E, seguramente, é mais comum a mulher abdicar da carreira para acompanhar o marido, o executivo, do que o contrário. É difícil o homem abrir mão para seguir a mulher, ainda mais dentro de uma sociedade machista.”

Mas, definitivamente, David Braga não concorda e não acredita que a taxa de desemprego (maior entre as mulheres) tem a ver com a questão do gênero. Para ele, os números do IBGE (taxa de desocupação entre as mulheres de 13,2%) se referem às posições iniciais, já que é onde ocorre sua maior inserção, no nível operacional. E também por ser o setor no qual a dispensa é maior, onde está concentrado o corte do momento. “O reflexo das demissões não é porque é mulher ou homem, até porque as empresas estratégicas precisam de pessoas diferenciadas e competentes”, afirma.

Por outro lado, ele exemplifica que, no momento, procura por um profissional de recursos humanos, área em que a maioria é mulher, que em um curto prazo terá de sair do estado. “Reconheço que a chance de uma mulher ocupar a vaga é mínima. Nesse caso, pesa muito a disponibilidade da mudança.” Outra constatação do presidente da Prime Talent é que um homem, ao pegar um Uber com uma mulher motorista, chegando de viagem e com a mala pesada, irá colocar a bagagem no carro. Do contrário, não faria. “É diferente e tudo depende do perfil da vaga, da força, energia, entrega, presença e posições e de como o trabalho vai impactar.”

DNA David Braga afirma que a mulher que chega ao topo dá um show no homem, já que ela é mais detalhista e sensível, competências favoráveis no mundo corporativo. Mas essa mulher acaba precisando adotar um posicionamento machista, ser verdadeiro trator. “Ela execu-



PRIME TALENT/DIVULGAÇÃO

“**O reflexo das demissões não é porque é mulher ou homem, até porque as empresas estratégicas precisam de pessoas diferenciadas e competentes”**”

■ David Braga, presidente e headhunter da Prime Talent

ta e faz, além de dar conta do segundo turno. Ou então, faz parte do grupo que prioriza a carreira e abre mão de filhos e casamento. Mas apesar de ainda serem poucas no topo, esse cenário tem mudado, isso tem se desmistificado, porque no fim as empresas desejam disponibilidade, conhecimento e competência, independentemente do sexo.”

Segundo o executivo, a análise é do perfil para a vaga, para o segmento e envolve também o momento do profissional, se há energia canalizada para aquele trabalho. “É vale registrar que filho não atrapalha o crescimento da mulher, que dá conta do recado, principalmente porque trabalhar mais não significa ser produtivo. Aliás, é comprovado, está no DNA dela, que a mulher é multifuncional, faz várias tarefas ao mesmo tempo. O fundamental é que ela separe o tempo de casa e o da empresa. Porque se quer igualdade, precisa ofertar o mesmo dos homens”, ressalta.

■ A DISCREPÂNCIA É REAL

Nas grandes crises, fatalmente, as empresas pensam a curto prazo, ou seja, em cortar custos. E não em gerar valor, afirma Laís Alves, especialista em carreiras do Ibmeq-MG. E, historicamente, segundo ela, “da Revolução Industrial a períodos bem difíceis, como na década de 1970, as mulheres (assim como os jovens) também são as mais afetadas com o desemprego”.

Para a especialista em carreiras, essa visão de mobilidade da mulher também a prejudica. “Antes, a mulher trabalhava para ter uma renda adicional, secundária. Hoje, muitas são provedoras do lar ou realmente precisam trabalhar para complementar a renda da família, são obrigadas a retornar ao mercado. O que pode impactar no cenário de trabalho. Sem falar que as mulheres, muitas delas, são mais qualificadas e ainda ganham menos que os homens nas mesmas funções.”

AVANÇOS Laís Alves reforça que é com esse cenário que a mulher precisa lidar e combater, questionar, discutir e se impor para transformar e buscar a mudança. “Historicamente, ela vem lutando com essa desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho. São poucas as que alcançam os altos cargos. Claro, há avanços, mas eles ocorrem a passos de formiga, lentamente. É preciso que essa inserção aumente e ocorra um equilíbrio tanto na renda quanto na empregabilidade. No entanto, ainda temos de conviver com essa discrepância.”

Conforme Laís, não são todas as empresas que agem de maneira preconceituosa e discriminatória. Muitas, ela acredita, são corretas ou nem sequer tomam a decisão (de demitir mulheres) propositalmente, já que na crise a meta é economia. Mas para aquelas que adotam essa política, a especialista aponta que a mudança surgirá a partir “de uma pesquisa interna, de avaliação do cenário para modificar uma postura que é cultural. Uma maneira de perceber esse comportamento é monitorar a média de promoção na empresa. Foram só homens? Foi de fato por mérito? Isso ajudará a refletir e a agir”.

Laís Alves reforça ainda que o fato de as mulheres ocuparem cargos nos setores onde há concentração de fechamento de vagas é outro agravante, assim como a questão de gênero, que não pode ser negada e, certamente, influencia no número de mulheres desempregadas.

Parece absurdo, em pleno século 21, as mulheres ainda terem de lutar com tamanha discriminação. Pior ainda que não é só no mercado de trabalho, as batalhas são diversas. “A mulher tem de equilibrar a jornada dupla, o que é visto como um entrave dentro de algumas empresas, que enxergam nela maior probabilidade de deixar ou retomar o emprego por questões familiares ou econômicas em relação aos homens. O que faz aumentar as estatísticas.”

ALGUNS DESAFIOS

- 1) Ganhar o mesmo salário que os homens ao ocupar cargo igual
- 2) Vencer o preconceito, até delas mesmas, já que muitas acham que não são capazes de assumir determinado nível dentro de uma empresa
- 3) Superar a barreira de que muitas empresas ainda preferem contratar homens no lugar de mulheres, mesmo que sejam mais qualificadas
- 4) A pressão sofrida por quem é mãe na hora de disputar uma vaga
- 5) Lidar com piadinhas dos colegas, como as famosas frases “ela está de TPM” e “ela é mal-amada”
- 6) Há ainda o peso do padrão da beleza imposto pela sociedade
- 7) Ter de enfrentar o assédio sexual



IBMEQ/DIVULGAÇÃO

Para a especialista em carreiras do Ibmeq-MG Laís Alves, a mulher tem de equilibrar a jornada dupla, o que ainda é visto como entrave