

DIA DO TRABALHADOR

“

Nunca percebi o fato de ser mulher como uma dificuldade. Mas penso que a discussão sobre desigualdade de gênero é importante, e acredito que o ambiente profissional ganha quando há diversidade”

—
HERTA TORRES
Gerente da ArcelorMittal



DIVULGAÇÃO/ARCELORMITTAL

MULHERES EM BUSCA DA IGUALDADE NO TRABALHO

Elas ocupam cargos mais baixos e ganham menos que os homens

▄ **BEATRIZ SEIXAS**
▄ **MIKAELLA CAMPOS**

Mães, solteiras, casadas. No mercado de trabalho, o rótulo pessoal continua a acompanhar as mulheres. Mas elas querem ser reconhecidas pela competência, dedicação à profissão e estão em busca de mais igualdade, pedindo o fim do machismo que ronda as empresas e retira delas oportunidades de cargos mais altos nas corporações e de salários melhores.

As diferenças em relação aos homens têm reduzido aos poucos, como mostram dados da Pnad, levantados pelo Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN). No Espírito Santo, em 2003, a mulher branca recebia em média 64% do que o homem branco ganhava. Em 2015, o percentual alcançou 82%. Para as negras, a situação era ainda mais grave, apenas 38%, diferença, mesmo que menor, ainda se perpetuava em 2015, com uma remunera-

ção de 50% do que recebia o homem branco.

“A escolaridade média de todos os grupos cresceu. Mas as mulheres brancas evoluíram mais. Enquanto as negras e os homens brancos estão quase empatados. Isso mostra que não há justificativa para o grupo feminino ter uma renda menor do que o masculino”, diz a diretora de estudos e pesquisas do IJSN, Ana Carolina Giuberti, ao acrescentar que muitas políticas públicas têm sido feitas no Estado para reduzir essas discrepâncias. “O governo tem realizado ações para diminuir as desigualdades entre brancos e negros e entre homens e mulheres”.

Outros dados revelam também os desafios para o público feminino. Ainda que dediquem mais anos de vida aos estudos e à formação profissional, elas enfrentam dificuldades para alcançar os cargos de gestão. Nas 500 maiores empresas do país, no quadro executivo só

13,6% é composto pelas mulheres, de acordo com estudo do Instituto Ethos.

A integrante dos Coletivos Feminina e Feministas de Quinta Deb Schulz avalia que os salários menores e a baixa ocupação nos cargos que envolvem tomadas de decisão nas empresas estão ligados à cultura de criação e ao machismo presente na sociedade brasileira. “A mulher foi criada para gerar seres da sociedade e não para comandar a sociedade. Por isso, ainda é tão recorrente casos de subtração da mulher, de depreciação da sua capacidade e inteligência”, critica.

Para Deb, a conquista por respeito no mercado de trabalho tem sido diária, mas ainda está longe da igualdade. Ela considera que as redes sociais se transformaram em grandes aliadas da luta feminina. “A partir das redes, houve uma abertura maior no debate sobre o espaço da mulher e como a

LIDERANÇA

13,6%
do quadro executivo
É o percentual de mulheres nas 500 maiores empresas do país.

gente quer ser respeitada.”

Deb Schulz alerta para o fato de muitas profissionais sofrerem assédio moral, e também sexual, e ficarem caladas por medo de perderem seus empregos. “Finalmente, muitas vezes quando levam o caso para conhecimento da empresa são instruídas a tratarem o assédio como normalidade. Mas não podemos nos intimidar. O que a gente orienta é que as mulheres falem com as pessoas sobre esse desrespeito e, se o problema não for resolvido, que a denúncia se torne legal. Só falando vamos combater!”.

A juíza do Trabalho Lucy Lago diz que a discriminação não é algo discutido frequentemente nos tribunais, porém, mesmo que a lei trabalhista proíba, o tratamento desigual continua a se perpetuar. “Minha percepção é que o acesso aos cargos de liderança é mais difícil para elas. Claro que temos muitas mulheres nas chefias da empresa, mas as corporações acabam preferindo promover os homens”.

Para a magistrada, a reforma trabalhista pode ampliar essa desigualdade ainda que o texto aprovado no Congresso afirme que não pode haver discriminação entre raças e gêneros. “As mudanças referentes às jornadas parciais podem fazer com que mais mulheres, principalmente aquelas que são mães, fiquem com trabalhos de meio período enquanto os homens possam permanecer com uma jornada integral, mantendo renda maior do que a delas”.

Poucas mulheres na gestão

▄ Herta Torres fez carreira em um ambiente culturalmente masculino. Mas diz que isso nunca a deixou à margem das oportunidades. Há 16 anos, ela trabalha na ArcelorMittal Tubarão e há dois conquistou o posto de gerente de Comunicação, Responsabilidade Social e Relações Institucionais da siderúrgica.

Herta ainda faz parte de um grupo pequeno de mulheres que ocupa os cargos mais altos das corporações – só 31,3% das gerências das 500 maiores empresas do país são comandadas por elas –, mas é um exemplo claro de que a qualificação e o profissionalismo é que devem sobressair em qualquer emprego.

Assédio sexual é a nova cara do preconceito

Machismo e racismo são obstáculos a serem vencidos por mulheres no mercado de trabalho

Em um dia, o penteado era um cabelo com tranças. No outro, o estilo black power. O visual de Priscila Gama, empreendedora social, sempre valorizou a cultura negra. Mas no ambiente profissional, o estilo nunca foi bem aceito. “Minhas roupas, meu cabelo, minha religião sempre incomodavam as pessoas no mercado de trabalho. Queriam que eu passasse por um embranquecimento, tivesse um cabelo escovado, mutilando o que eu acredito, o que eu sou”, critica.

Formada em Direito, Priscila, de 35 anos, conta que trabalhou como analista comercial numa empresa. E revela que durante toda a sua trajetória profissional

precisou viver com o preconceito racial misturado ao machismo. “Sofri vários assédios sexuais por ser negra e mulher”, conta ao dizer que em um dos episódios, um colega de trabalho disse que gostava de afrodescentes

“Minhas roupas, meu cabelo, minha religião sempre incomodavam as pessoas no mercado de trabalho”

PRISCILA GAMA
Empreendedora social

por elas serem mais “quentes”.

“Contei para os meus chefes o que aconteceu. Pedi para trocar de setor. Mas em pouco tempo acabei sendo demitida. É sempre mais fácil punir a vítima do que aquele que cometeu o crime, que foi racista e machista”, desabafa.

Esses episódios de discriminação no trabalho estimularam Priscila a atuar com a conscientização, afastando-a do ambiente corporativo.

Hoje, ela, que é presidente do Instituto das Pretas, viaja pelo país para dar palestras, mostrando a importância da promoção da igualdade étnica e de gênero no mercado de trabalho. “De um modo geral, as mulheres precisam se submeter a algumas situações bem difíceis para preservarem seus empregos. A situação é ainda pior com as mulheres negras”.



Priscila, que sofreu discriminação, dá palestras sobre promoção da igualdade

Empresas eliminam candidatas por causa de TPM e maternidade

Um currículo brilhante muitas vezes fica em segundo plano simplesmente pelo fato de ser de uma mulher. Mesmo diante de tantos avanços conquistados por elas nos últimos anos, empresas ainda deixam de contratá-las porque têm tensão pré-menstrual (TPM), sem cólica e são mães.

Situações que fazem parte da fisiologia feminina viram barreiras para algumas companhias, segundo a psicóloga e sócia

da Design Gente Consultoria, Maria Rita Sales Régis.

“Tem empresários e gestores que priorizam a contratação de homens porque alegam que as mulheres têm TPM, dedicam mais tempo a cuidar dos filhos do que da carreira e até mesmo porque têm maridos ciumentos”, relata.

A especialista em pessoas e diretora da Curry Coaching, Gisélia Curry, conta que em recrutamentos para cargos de liderança há quem

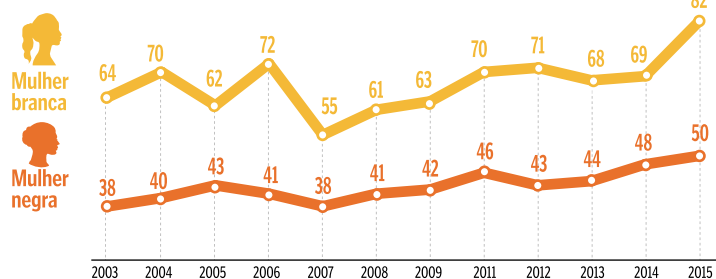
justifique a preferência por homens por considerar que as mulheres não sabem lidar tão bem com o sexo oposto e porque não se impõem tanto quanto eles.

“E a discriminação também acontece quando a empresa precisa enxugar custos e reduzir o quadro profissional. Há empregadores que acreditam que é melhor mandar embora a mulher porque ela é casada e aí tem o homem para pagar as suas contas”, diz.

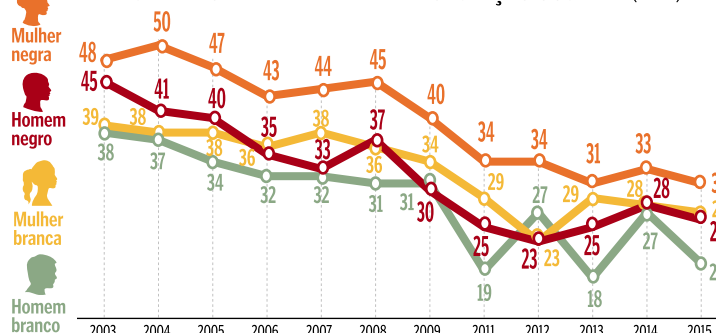
RETRATO DO MERCADO DE TRABALHO NO ESPÍRITO SANTO

SALÁRIO DAS MULHERES EM RELAÇÃO À REMUNERAÇÃO DO HOMEM BRANCO (Em %)

Salário da mulher branca em 2015 representa 82% do salário do homem branco

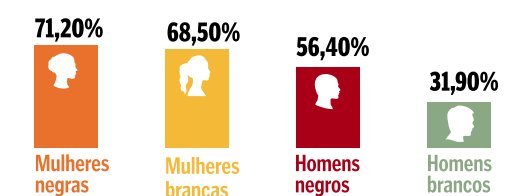


GRAU DE INFORMALIDADE ENTRE A POPULAÇÃO OCUPADA (Em %)

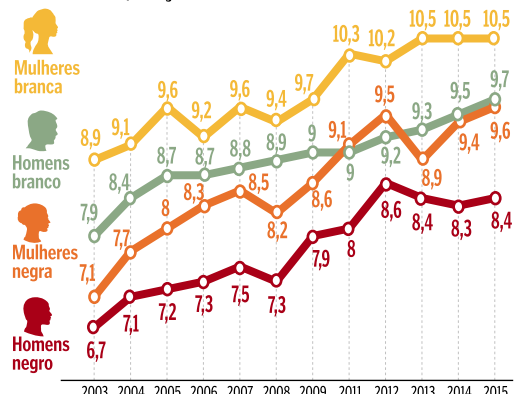


Fonte: IJSN com base no Pnad e Instituto Ethos

CRESCIMENTO DA REMUNERAÇÃO MÉDIA ENTRE 2003 E 2015

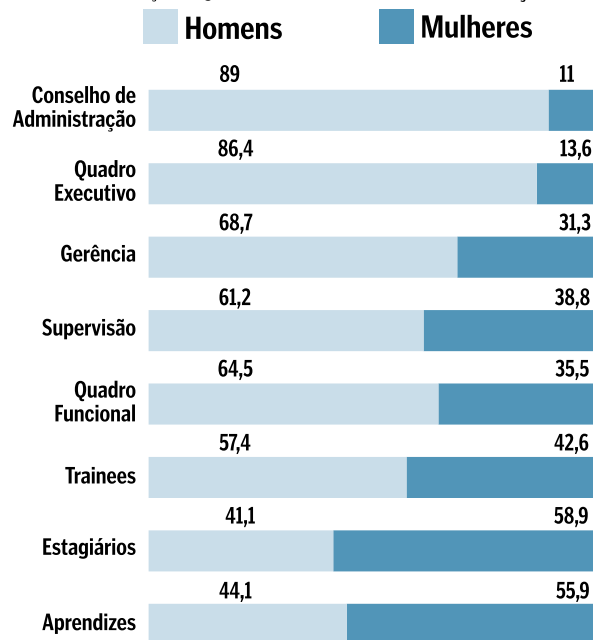


ESCOLARIDADE MÉDIA DAS PESSOAS OCUPADAS, POR GÊNERO, RAÇA OU COR (Em anos de estudo)



DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO (Em %)

Pesquisa do Instituto Ethos avaliou junto às 500 maiores empresas do país como é a distribuição de gênero de acordo com níveis de liderança



Infografia | Geniolo