



Mulheres e o mundo corporativo

INTRODUÇÃO

Em 8 de março de 1857, operárias de uma fábrica de tecidos, em Nova Iorque (EUA), fizeram uma grande greve em busca de melhores condições de trabalho. A repressão violenta matou 130 tecelãs. Desde então, as mulheres não pararam de lutar por seu espaço no mercado e a cada 8 de março, Dia Internacional da Mulher, celebram suas conquistas e relembram que muito ainda precisa ser feito.

Nas próximas páginas, você encontrará uma radiografia de como as mulheres brasileiras se percebem no mundo corporativo e soluções possíveis para que as diferenças entre elas e eles sejam cada vez menores.

Boa leitura!

Robert Half Brasil

MULHERES EM POSIÇÃO DE LIDERANÇA

O estudo realizado pela Robert Half Brasil, com 293 profissionais brasileiras, em fevereiro de 2016, mostra que o caminho para a igualdade dos gêneros no mercado de trabalho ainda é longo. O desafio não está concentrado somente na questão da equiparação salarial, mas, principalmente, nas oportunidades de crescimento, desenvolvimento e no respeito às mulheres.

Segundo 49% das profissionais, MENOS de 5% das posições de liderança são ocupadas por mulheres em suas empresas.

De acordo com um relatório do Corporate Women Directors Internacional (CWDI), cerca de 50% das 100 maiores empresas latino-americanas não possuem nenhuma mulher em seu quadro diretivo. O Brasil é o país com mais companhias na lista, porém com apenas 6,3% de mulheres na diretoria.

O cenário geral no Brasil ainda é preocupante para as mulheres



Fonte: Grant Thornton - Women in Business 2015.

Adriana Cambiaghi, diretora de Executive Search da Robert Half, acredita que a pirâmide esteja mudando, mas ainda falta presença feminina nos cargos mais alto: "As mulheres têm ocupado cada vez mais posições entrantes nas empresas. Mas os homens ainda prevalecem nos cargos de liderança".

MULHERES EM POSIÇÃO DE LIDERANÇA

Mesmo com os avanços nos programas de treinamento e capacitação das empresas, 87% das profissionais afirmam que suas companhias não têm programa de desenvolvimento de liderança para mulheres.

Andrea Menezes, CEO do Standard Bank Brasil, acredita que as empresas devam focar nas funcionárias com alto potencial e desenvolver programas de mentoria. “Realizar eventos com executivas que progrediram na carreira também pode ser uma forma de incentivar as mulheres a irem adiante”, comenta. Para a CEO, certos temas merecem uma discussão mais profunda. Ela cita alguns exemplos: a culpa quando chegam os filhos; a divisão das tarefas no lar; a qualidade do tempo em casa; a readaptação da mãe pós-licença-maternidade.

As empresas com liderança feminina forte proporcionar um retorno 36% maior sobre o capital próprio, de acordo com o relatório do índice MSCI.

O estudo analisou as 1.643 empresas que fazem parte do MSCI World Index e descobriu que as organizações com liderança feminina forte obtiveram um retorno médio de 10,1% sobre o capital próprio a partir do final de 2009 a setembro de 2015, em comparação com 7,4% para as empresas sem mulheres nos níveis de alta gerência.

Fonte: MSCI

Coisa de menino ou menina?

Quando me formei em física, logo fui para o mestrado. Ao concluí-lo, não quis ir direto para o doutorado. Eu queria entender se o mercado tinha condição de absorver os físicos sem que fosse via trabalho acadêmico em escolas ou universidades.

Consegui uma vaga para trabalhar em uma equipe de engenheiros que fazia o modelamento matemático de processo industrial. Eu caí feito uma luva para a função. Da equipe de 80 engenheiros da empresa, éramos duas mulheres - uma engenheira e eu, a física.

Nunca tive problema com trabalho e gênero. Aliás, refutava empresas que assim se mostravam. Só trabalhei onde este tema era tratado com igualdade. Meus chefes foram na maioria homens.

Eles acreditaram mais em mim que eu mesma. Tive poucos problemas na carreira que me impedissem de continuar. Ou melhor, eu desprezava qualquer indício que me impossibilitasse de fazer o eu queria - a menos que fosse compreensível a razão. Acho que isto vem da criação familiar. Meus pais nunca me disseram, ou aos meus irmãos, “isto é coisa de menina ou de menino”.

Andrea Menezes - CEO do Standard Bank Brasil

DIA A DIA CORPORATIVO

Das profissionais que participaram do estudo, 51% acreditam que homens e mulheres não têm as mesmas chances de crescimento profissional dentro da empresa. Além disso, 64% já receberam ou sabem de mulheres que receberam salários menores para desempenhar a mesma função de um homem.



Iniciei minha carreira aos 19 anos. Estava no 2º ano da faculdade de Ciências Contábeis, vinha de Santos e fui contratada pela PwC em São Paulo, como trainee de auditoria. Em uma turma de 22 trainees, éramos três mulheres. No início, foi um choque! A resistência foi enorme: jovem, inexperiente, caçara. Duas de nós foram para clientes do setor financeiro. Esta situação me fortaleceu ainda mais. Muito rapidamente percebi que só tinha uma escolha: dar certo! E de lá para cá, após muitos dias de trabalho intenso, só tenho a dizer: foi bárbaro! - **Lizete Giuzio, CEO da FerroLease.**

Apesar da diferença salarial existir, o Global Gender Gap Report 2015, do Fórum Econômico Mundial, revelou que nos últimos dez anos a disparidade entre as remunerações de homens e mulheres tem diminuído. “Das vagas que trabalhamos na Robert Half, não há distinção entre homens e mulheres. Todos são avaliados sob os mesmos critérios e sem diferenciação no pacote de benefícios”, relata Isis Borge, gerente de recrutamento da Divisão de Engenharia da empresa. A América Latina é uma das regiões com melhor performance no relatório, com 70% de melhora na equiparação salarial. O Brasil, porém, caiu 14 posições na classificação geral.

Conquistas

"Minha formação é em Psicologia e logo no início da minha carreira, com apenas um ano de formada, me convidaram para ser responsável por toda a área de treinamento da Diretoria Comercial B2B, da Oi. Eu tinha report para Diretores de Venda e comecei a entender efetivamente como entrava receita para a companhia. Passei a ter gosto pelo negócio e isso mudou a minha visão enquanto profissional de RH. Construí a minha carreira trabalhando em parceria com os principais executivos de diversas áreas, entendendo o funcionamento do negócio e ajudando com mais precisão." - **Mariana Pilotto, Head de RH, Administrativo e Facilities, da Editora Globo Condé Nast.**



PRECONCEITO

Segundo **83%** das profissionais, as empresas não preparam os homens para lidar com mulheres no ambiente de trabalho.



Como engenheira, e sendo este um mundo até hoje predominantemente masculino, meu maior desafio foi, 30 anos atrás, me colocar profissionalmente. Era difícil ter mulheres em uma linha de montagem. A área industrial era a minha primeira opção, mas acabei indo para a área comercial internacional, bem mais aberta e onde pude construir minha carreira, sem deixar a tecnologia - **Caroline Jabur, Presidente e CEO da LaTaRe - Latin America Technology Representative**

Por serem mulheres...

66%

Já sofreram
discriminação
no trabalho

60%

Já ouviram
comentários
preconceituosos

47%

Já tiveram
suas habilidades
questionadas em
momento de crise

"Por si só, o ambiente corporativo já é bastante competitivo. Em alguns segmentos, a mulher tende a sofrer ainda mais pressão. Há um importante trabalho de conscientização a ser feito, para que haja respeito mútuo dentro das empresas e a mulher possa avançar ainda mais", diz Isis Borge.



PRECONCEITO

Nos corredores da empresa, não raro, elas afirmam ouvir comentários como:

Tinha que ser mulher

Gosto de trabalhar com você porque trabalha feito homem

Você não vale...é quase homem

Não engravide para não ficar fora do trabalho

Você tem marido e não precisa ganhar mais

Esse cargo é só para homens

Desempenho depende da dieta que estamos fazendo

Está na TPM

Eu não aceito ter chefe mulher

Se arrume porque a reunião é com o diretor

Depois que tiver filho, não crescerá mais na carreira

Com essas pernas fica fácil conseguir o que quiser

Em relação a esses tipos de comentários, Adriana Cambiaghi é categórica: "Não tenha medo. Enfrente-o. Posicione-se. Isso não pode ser um impeditivo na sua carreira".

Mesmo com tantos obstáculos, Lizete aconselha as mulheres a não desistirem: "Não espere que seja mais fácil, espere que tenha as competências certas para enfrentar e vencer. Não desperdice tempo com comparações e não entre em disputas desnecessárias que absorvem sua energia. Dedique-se o melhor que puder, seja firme, motive seu pessoal, faça-os felizes!" Caroline completa dizendo que é preciso "agir como se não houvesse diferença, mesmo que em algumas ocasiões ela seja sentida".

BENEFÍCIOS

64% não recebem nenhum benefício específico para mulheres

Gravidez

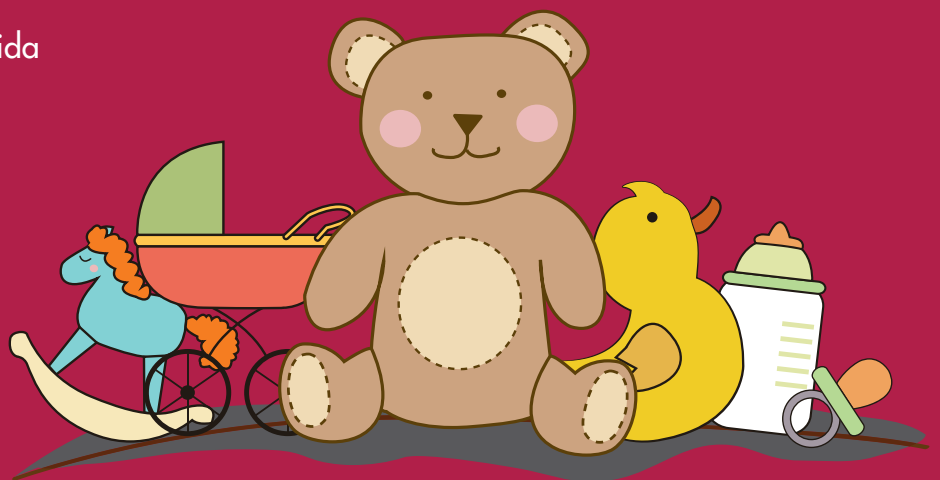
Embora haja o incentivo por parte do governo para a estender o prazo da licença-maternidade para seis meses, a maioria das empresas ainda não adotou a prática, e para **67%** das profissionais que responderam à pesquisa, a ausência pós-parto é de quatro meses.

Retorno ao trabalho: **53%** afirmam que após a licença-maternidade a funcionária retorna integralmente para sua função. Mas ainda há **27%** que encontram dificuldades na volta da licença retorno e há casos em que a funcionária é desligada após o período de estabilidade.

“A carreira da mulher tem fases muito diferentes da do homem. A mulher não pode perder o que conquistou por conta da primeira ou segunda gravidez, por exemplo. Isso é algo que precisa mudar nos próximos anos. Já temos alguns avanços, mas não é suficiente”, afirma Adriana.

Algumas empresas estão na vanguarda e oferecem às suas funcionárias:

- Licença-maternidade estendida
- Auxílio creche
- Berçário
- Lactário
- Seguro saúde específico



EQUILÍBRIO

Seja com jornada única, dupla ou tripla, para a maioria das mulheres (65%) é possível equilibrar a vida pessoal e profissional. “Esse resultado pode ser atribuído à própria disciplina pessoal, aos avanços da tecnologia que permitem mais agilidade na execução das tarefas e também às políticas de qualidade de vida já presentes em boa parte das empresas”, afirma Isis Borge.

“Precisamos amar o que fazemos! Trabalhar com RH e com equipes multidisciplinares é o que me motiva, pois sei que cada dia será diferente, já que lidar com pessoas é uma eterna surpresa e extremamente desafiador”, aconselha Mariana Pilotto.



ABRA CAMINHO PARA ELAS

Se sua empresa ainda não possui ações direcionadas às mulheres, aqui vão algumas orientações que podem te ajudar a desenvolver políticas próprias.

Ofereça benefícios não-financeiros

Quando perguntadas qual benefício gostariam de adicionar ao seu pacote de remuneração, os dois mais citados foram home office e horário flexível. De acordo com uma pesquisa global da Robert Half, da qual participaram 100 diretores de Recursos Humanos brasileiros, o trabalho remoto deve crescer nos próximos três anos e pode proporcionar mais produtividade, criatividade e aumentar a capacidade de gerenciamento dos trabalhadores. As profissionais também pediram por mais incentivos educacionais e licença-maternidade estendida.

Confie na capacidade e conhecimento delas

Em média, as mulheres estudam mais que os homens. No Brasil, elas representam 60% dos graduados e detêm 51% dos diplomas de pós-graduação*. "Além do conhecimento técnico, as profissionais são altamente dedicadas e comprometidas com suas tarefas, são mais detalhistas e possuem o perfil multitarefas tão valorizado pelas empresas. Além disso, têm mais jeito para lidar com adversidades e mais jogo de cintura", afirma Isis.

Prepare seus funcionários

Por uma questão cultural, alguns homens estão acostumados a se impor diante das mulheres. Essa postura transferida para o ambiente corporativo pode inibir e afastar profissionais extremamente talentosas. Por isso, invista em treinamentos, palestras e grupos de discussão para que os homens aprendam a lidar e respeitar a mulher no local de trabalho.

Revise sua política de cargos e salários

Outra forma possível para quebrar as barreiras de gênero é rever os níveis de remuneração. As organizações devem avaliar o quanto seus funcionários estão ganhando e olhar para as discrepâncias entre os indivíduos que atuam em funções semelhantes. Só porque uma funcionária tirou licença-maternidade há algum tempo, isso não deve deixá-la para trás nas escalas salariais.

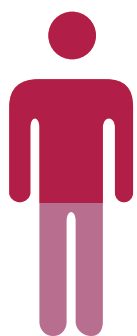
*Fonte: PNAD

DADOS DA PESQUISA

O estudo Mulheres e o Mundo Corporativo foi realizado por meio de um questionário on-line, em fevereiro de 2016, com 293 profissionais de diversos setores da economia e regiões do país:



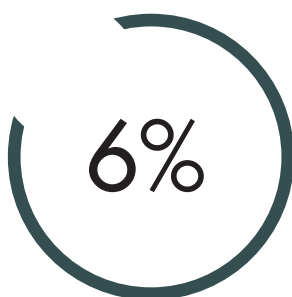
70%
empregadas em
tempo integral
ou parcial



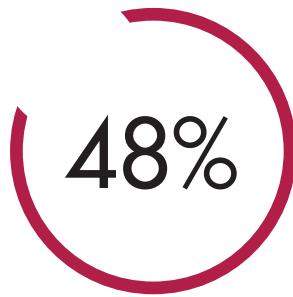
19%
desempregadas



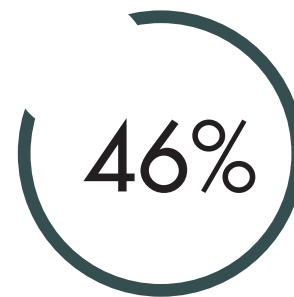
11%
profissionais
liberais,
empreendedoras
ou outro.



6%
Alta gerência
(diretoras, vice-presidentes,
presidentes ou equivalente)

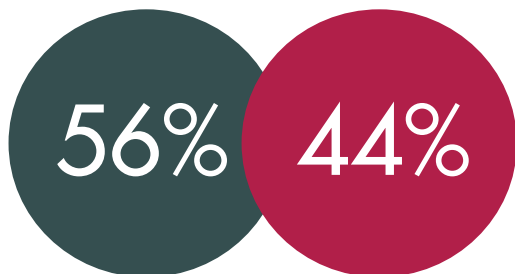


48%
Média gerência
(coordenadoras, supervisoras,
gerentes ou equivalente)



46%
Analistas ou
especialistas

Origem da empresa



Nacional

Internacional

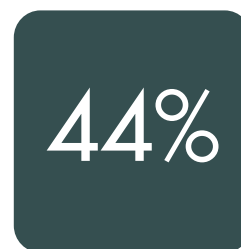
Tamanho*



19%
Pequena
(faturamento
até R\$ 16
milhões/ano)



37%
Média
(faturamento entre
R\$ 16 milhões e
R\$ 300
milhões/ano)



44%
Grande
(faturamento
acima de R\$ 300
milhões/ano)

*Divisão de faturamento de acordo com classificação do BNDES

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todas que participaram deste levantamento e, em especial, às executivas que colaboraram para a produção deste documento:

Andrea Menezes - CEO do Standard Bank Brasil

Caroline Jabur - Presidente e CEO da LaTaRe - Latin America Technology Representative

Lizete Giuzio - CEO da FerroLease

Marina Pilotto - Head de RH, Administrativo e Facilities da Editora Globo Condé Nast

Adriana Cambiagli - Diretora de Executive Search da Robert Half

Isis Borge - Gerente da Divisão de Engenharia da Robert Half

SOBRE A ROBERT HALF

A Robert Half é a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil, selecionando profissionais temporários e permanentes nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, RH, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Ao todo são 330 escritórios na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania.

A Robert Half foi eleita “A Empresa Mais Admirada do Mundo”, na categoria recrutamento, de acordo com pesquisa 2016 da Revista Fortune. Há 17 anos, a empresa está presente em um dos mais importantes rankings do mundo.

São Paulo

Av Cardoso de Melo,
1184 - 11º andar
CEP 04548-004
+55 11 3382-0100

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo,
440 - 3º andar
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

Campinas

Rodovia Anhanguera, km 90
Piso Térreo, bloco D
Condomínio Swiss Park
Office
CEP 13049-253
+55 19 2514-8100

Belo Horizonte

Rua dos Inconfidentes,
911 – 9º andar
CEP 30140-120
+55 31 3194-0100

Para mais informações sobre o mercado de trabalho acesse nosso site: www.roberthalf.com.br
Visite nosso blog: www.roberthalf.com.br/blog

Siga a Robert Half nas redes sociais

