

MERCADO SEXISTA

Critérios opostos para homens e mulheres

Maternidade ainda é um peso para a ascensão das trabalhadoras nas empresas

Letycia Cardoso

letyica.cardoso@extra.inf.br

► O que leva um homem e uma mulher a serem profissionais bem-sucedidos? Será que os critérios que os fazem alcançar melhores salários são os mesmos válidos para elas, ou a análise é feita de forma diferente? Para tentar responder a essas questões, a pesquisadora da Coordenação de População e Indicadores Sociais do IBGE, Cristiane Soares, fez um estudo a pedido do EXTRA com base nos microdados da PNAD Contínua do IBGE, do quarto trimestre de 2020, e descobriu qual é o perfil dos profissionais de sucesso.

Para selecionar a parcela da população considerada bem-sucedida, foi usado como parâmetro salário mensal igual ou superior a R\$ 5 mil. Enquanto 4,5 milhões de homens têm esse rendimento, só 2,6 milhões de mulheres recebem tal renda ainda que sejam mais qualificadas: do grupo, 91,1% das trabalhadoras concluíram o nível superior contra apenas 73,9% dos empregados do sexo masculino.

Em ambos os casos, pessoas

brancas têm mais chances de receberem mais. Porém, ao analisar a posição no mercado de trabalho, o estudo constatou que 45,9% das mulheres de alta renda são empregadas do setor público e 30,5%, do setor privado. As demais são empregadoras ou autônomas. No caso dos homens, não há tanta diferença: 31,7% estão em empregos privados; 32,5%, em públicos; 20,6% são empregadores; e 15,1%

VIA CONCURSO

Mulheres têm melhores salários em empregos públicos do que em privados

trabalham por conta própria.

— O setor público reduz as desigualdades de gênero porque o acesso é via concurso, o que possibilita às mulheres ganharem mais. Num contexto onde não tem concurso e há excesso de mão de obra, fica mais difícil para elas prosperarem — observa Cristiane: — Pelo fato de as mulheres serem relacionadas ao cuidado, empresas perguntam nas seleções se elas têm filhos, enxer-

gam isso como empecilho.

A auxiliar administrativa Poliana Tavares, de 33 anos, sentiu o preconceito. Após se separar, deixou o emprego na empresa do ex-marido e ficou dois anos apenas cuidando do filho. Ao tentar voltar ao mercado, viu resistência nos entrevistadores:

— A pergunta principal é se você tem filho e com quem ele vai ficar. Mesmo falando que está tudo bem resolvido, as pessoas ficam com medo de dar a oportunidade. Eu acho que esse tipo de pergunta não é feita para homens.

O efeito contrário ocorreu na carreira do consultor financeiro Gabriel Barros, de 30 anos. Após descobrir que se tornaria pai da Fernanda, hoje com 7 anos, ele foi promovido três vezes na empresa onde trabalhava e, depois, recebeu uma proposta mais vantajosa para mudar de emprego. Com isso, seu salário mais do que triplicou depois da paternidade. Já a mãe da menina, que trabalhava na mesma função que ele quando engravidou, só subiu de cargo uma única vez no mesmo período.

— Não imaginava estar financeiramente confortável aos 30. Ao descobrir que seria pai, me senti incentivado a dar meu melhor para oferecer à minha filha de uma boa escola a viagens de férias — lembra.

Pai 'responsável' e mãe sempre 'indisponível'

► Um estudo publicado pelo jornal da Universidade de Chicago, em março de 2014, mostrou que enquanto as mulheres são vistas pelo mercado de trabalho como menos competentes e menos comprometidas após a maternidade, os pais não sofrem essa discriminação. Pelo contrário: homens com filhos têm vantagens sobre os sem filhos por serem vistos como mais responsáveis e, por isso, recebem ofertas iniciais de salários mais altas.

Para a especialista em liderança e fundadora da Warana Treinamentos, Georgia Bartolo, o preconceito contra as trabalhadoras que são mães ocorre por causa de vieses inconscientes — atalhos cerebrais que facilitam a tomada de decisões, mas também promovem o julgamento das pessoas a partir de estereótipos.

— É muito comum nas organizações as mulheres não receberem ofertas para posições estratégicas porque os líderes acreditam que elas não desejam fazer horas extras, mudar de cidade, viajar a trabalho ou mesmo ascender profissionalmente. A elas não são dadas as mesmas oportunidades — opina.

Georgia ainda ressalta que julgamentos enviesados causam prejuízos econômicos às organizações, que perdem talentos diversos. Por isso, diz que é fundamental treinar as lideranças e estabelecer metas arrojadas para a adoção de melhores práticas.



Poliana enfrentou preconceito em seleções por ser mãe

► DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS



Mulher bem-sucedida

- Solteira e sem filhos
- Trabalha no setor público
- Branca e com ensino superior

Homem bem-sucedido

- Casado ou com filhos
- Trabalha no setor público ou privado
- Branco e com ensino superior



*PERFIS TRAÇADOS COM BASE EM ANÁLISE DA PNAD CONTÍNUA DO 4º TRIMESTRE DE 2020 E DA PESQUISA DA UNIVERSIDADE DE CHICAGO, PUBLICADA EM 2014

Cuidado é atribuído apenas a mulheres

► A especialista em comportamento e pesquisas de tendências no grupo Consumoteca, Rebeca Moraes, afirma que, muitas vezes, são atribuídas às mulheres responsabilidades sem que antes se discuta isso, o que faz com que sobre menos tempo para elas dedicarem à carreira. Até mulheres que não têm filhos são sobrecarregadas com tarefas de cuidado em relação a parentes, como pais, sogros e tios.

— Para uma mulher que tem filhos ter tempo para estu-

dar, ela tem antes que organizar uma rede de apoio, ou seja, pedir que alguém cuide da criança naquele intervalo. Já o homem, de modo geral, não precisa se preocupar. Ele vai apenas decidir fazer — observa Rebeca: — O mesmo vale para aqueles encontros informais com a equipe. A gente sabe que muitas vezes as promoções dependem de networking (rede de relacionamentos). Então, eles acabam tendo mais oportunidades.

Além das tarefas de cuida-

do, há as atribuições de organização da rotina familiar, que também interferem na colocação no mercado de trabalho. Para Juliana Mariz, sócia do Fatigatis, que compartilha informações sobre carga mental e propõe ferramentas em direção ao bem-estar, historicamente, a sociedade sempre deu mais importância aos homens por classificá-los como provedores, ignorando que, sem o trabalho do cuidado, não é possível sair em busca do sustento. E apesar de nas últi-

mas décadas a mulher também ter passado a contribuir para a renda domiciliar, ela não foi aliviada nos afazeres domésticos.

— Se amanhã vou sair cedo, sei que vou ter que tirar a carne do congelador porque se não, ninguém fará — exemplifica Juliana: — Outra situação é quando há uma viagem para o exterior a trabalho. A mulher precisa fazer um arranjo familiar, mas homem só faz a mala. Infelizmente, isso influencia na decisão do empregador.

Desigualdade maior entre as mais educadas

► Engana-se quem acredita que as mulheres com maior escolaridade estão sujeitas a menores disparidades salariais em relação a homens de igual qualificação e em cargos semelhantes. Um estudo, que foi publicado no Instituto Mundial de Pesquisa em Economia do Desenvolvimento da Universidade das Nações Unidas, em dezembro de 2018, acompanhou a evolução da participação e dos ganhos para homens e mulheres entre 1994 e 2015 e concluiu que a desigualdade aumenta com o nível educacional.

Mulheres sem diploma de ensino médio ganham 28,8% menos do que os homens; as com ensino médio completo recebem 32,6% menos do que eles; já as trabalhadoras com diploma universitário têm salários 47,4% menores do que os homens. Para Marcelo Neri, diretor do FGV Social e um dos responsáveis pela pesquisa, os dados mostram que há um limite para para as mulheres crescerem.

O mesmo estudo ainda mostra que a desigualdade salarial permanece maior até os 40 anos, fase considerada a idade reprodutiva para as mulheres, caindo após essa faixa etária. Apesar disso, houve avanços nas últimas décadas.

— As mulheres com 40 anos, em 2020, são menos prejudicadas do que as mulheres que tinham 40 anos em 2000. A sociedade está se tornando mais preocupada com essas razões — diz Neri. ▸



MARIA ISABEL OLIVEIRA

Depois de se tornar pai de Fernanda, de 7 anos, Gabriel Barros conseguiu triplicar seu salário