

O CAMINHO PARA O TOPO

Conheça as estratégias adotadas por algumas empresas para derrubar estereótipos e construir um ambiente definitivamente favorável à escalada feminina no mundo corporativo

Por Anna Carolina Oliveira

Ao se formar em direito pela Universidade de Ribeirão Preto, em 1991, Ana Malvestio bateu à porta de algumas empregadoras da cidade do interior de São Paulo. Uma delas, a empresa de auditoria e de consultoria PwC, tinha uma vaga disponível, mas para a função de secretária. “Expliquei que gostaria de atuar na minha área, mas me disseram que não contratavam mulheres para esses cargos porque eram trabalhos desgastantes e que incluíam uma agenda de viagens”, diz Ana. A jovem, então com 22 anos, aceitou a vaga, mas não parou de insistir na mudança de posição. Alguns meses depois, ela se tornou a primeira mulher do escritório no cargo de analista de consultoria tributária de Ribeirão Preto e, a duras penas, começou a mudar a história da consultoria. “Naquela época, tinha que levar um assistente comigo para as reuniões porque, se fosse sozinha, o cliente não olhava nos meus olhos”, conta. Ao longo do tempo, ela cresceu na estrutura, chegando a sócia da PwC e líder de diversidade e inclusão da companhia em território brasileiro.

À frente dessa iniciativa global há quatro anos, a advogada explica que a valorização da diversidade gera, por consequência, soluções e abordagens

variadas. “Esse movimento nasceu da necessidade interna de sermos diversificados. Afinal, como uma empresa prestadora de serviços como nós, que tem clientes diferentes, pode solucionar problemas complexos e variados sem a pluralidade de visões?”, questiona. Por isso, foram criadas políticas para transformar o ambiente de trabalho, como a de flexibilidade para as mães, por meio da qual quem volta da licença-maternidade de seis meses pode não só fazer home office durante os seis meses seguintes mas alterar a carteira de clientes, para não precisar fazer viagens a trabalho por longos períodos. Em 2015, os pais ganharam mais cinco dias consecutivos de licença-paternidade além dos cinco estabelecidos pela legislação trabalhista. Não é muito, mas já é um começo.

As práticas adotadas pelas PwC (e que começam a ganhar força em outras companhias) visam mudar um cenário ainda bastante desanimador

no mundo corporativo, onde as mulheres executivas representam uma esmagadora minoria. Um estudo do Centro de Pesquisa Jurídica Aplicada da Fundação Getúlio Vargas (FGV) divulgado em 2013 mostra que a presença feminina em funções de direção e de administração de empresas no país se manteve estagnada nos últimos dez anos. Depois de analisado o total de 73 901 cargos de alta administração de 837 companhias, referentes ao período de 1997 a 2012, chegou-se à conclusão de que as executivas ocupam 6% dos assentos de conselhos de administração e 7,5% das diretorias. Para Caroline Cadorin, gerente da Hays Brasil, consultoria de recrutamento executivo, isso acontece porque dar poder às mulheres depende não só de iniciativas corporativas mas de mudanças sociais e culturais. “Quando analisamos a escassez em cargos mais estratégicos, devemos lembrar que nós viemos de uma cultura de muitos anos em que a mulher desempenhava o papel de cuidadora do lar e da família”, diz Caroline. Além disso, elas se dedicaram a carreiras ligadas a áreas de humanas e de aspecto mais social durante muito tempo, o que impedia seu avanço na trilha corporativa. “Demorou para termos uma quantidade maior de engenheiras ou economistas, formações que tradicionalmente conduziam para cargos de liderança”, afirma Caroline.

