

O preço alto do sucesso

Mulheres que chegaram ao topo na política e nos negócios questionam a ideia de que é possível conciliar uma carreira de glórias com um casamento feliz e a maternidade. E você, o que acha?

MARIA LAURA NEVES

A mulher da foto da página ao lado se chama Anne-Marie Slaughter, é uma americana de 53 anos, cientista política e uma das intelectuais mais influentes do seu país. Especializada em relações internacionais, ela dá aulas na Universidade de Princeton, escreve artigos para as publicações mais respeitadas do mundo e ministra cerca de 45 palestras por ano. Em 2008, foi convidada pela secretária de estado Hillary Clinton para ser diretora de políticas e planejamento do Departamento de Estado dos Estados Unidos, em Washington. Era o emprego dos seus sonhos. O cargo, equivalente ao de um ministro, exigia que ela passasse a semana na capital federal enquanto seus dois filhos adolescentes e seu marido continuavam em Nova Jersey, onde sempre morou com eles. Depois de dois anos de dedicação à função, trabalhando 14 horas por dia e só voltando para a família nos fins de semana, Anne-Marie pediu demissão. Queria ficar mais perto do filho, de 14 anos, que estava tendo problemas em casa e na escola. “Nossa relação tinha ficado estremece-

da e ele mal falava comigo. Eu estava transtornada e muito preocupada com ele”, disse Anne-Marie, pelo telefone, a CLAUDIA. “Muita gente questionou minha decisão. As pessoas achavam que eu estava usando meu filho como pretexto para esconder o verdadeiro motivo da saída.”

De volta a Nova Jersey, às aulas na universidade, aos artigos e às palestras, Anne-Marie levantou polêmica ao abordar um dos grandes dilemas femininos, em um texto intitulado *Why Women Still Can't Have It All* (“Por que as mulheres ainda não podem ter tudo”) e publicado pela revista americana *The Atlantic* como reportagem de capa. Ali, ela discorre sobre a sua decisão de deixar o emprego no governo e defende a ideia de que, na atual sociedade americana, as mulheres não conseguem conciliar uma carreira de alta performance com uma vida pessoal e familiar ativa e feliz. “Vi todos os ideais feministas que sempre defendi rufrem”, afirmou. “Saf do emprego para me dedicar ao meu filho. Quando as crianças precisam da gente, nenhuma mãe hesita em dizer sim.” Foi a primeira vez que uma funcionária de alto escalão



“
SAÍ DO
EMPREGO
PARA ME
DEDICAR AO
MEU FILHO.
QUANDO AS
CRIANÇAS
PRECISAM
DA GENTE,
NENHUMA
MÃE HESITA
EM DIZER
SIM”

ANNE-MARIE SLAUGHTER
CIENTISTA POLÍTICA

mulheres, teremos de levantar. Também devemos aceitar que os homens têm um jeito diferente de educar os filhos. No fundo, a gente ainda acredita que cuida melhor das crianças do que eles.

A sociedade precisa passar por várias mudanças para possibilitar um avanço em relação a essa mentalidade. Vamos ter de batalhar para alterar as leis, obrigar as empresas a dar uma licença-maternidade de seis meses e brigar pela licença-paternidade, por exemplo. Não basta ter um chefe legal e um marido compreensivo para vencermos essa barreira. Devemos nos aliar aos homens não só no âmbito doméstico mas também no político para alcançarmos mudanças. E um lembrete: sempre queremos mais do que temos. É normal, pois o desejo é ilimitado."

Em busca de estrutura social

Maria do Rosário, pedagoga e ministra da Secretaria de Direitos Humanos, é casada e tem uma filha

"No Brasil, produzimos um aumento significativo das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos e estamos avançando para superar as disparidades de salários entre os gêneros. Também caminhamos para uma evolução do período produtivo da mulher, para a emancipação feminina da terceira idade. Mas ainda não avançamos muito na construção de aparatos sociais para acompanhar essa evolução feminina. A maioria das brasileiras está desamparada e não tem onde deixar os filhos durante o horário comercial. Por isso, a presidenta Dilma colocou a construção de novas creches como uma das metas do Programa de Aceleração do Crescimento. A maior participação da mulher no mercado de trabalho é importantíssima para que o país continue a crescer e se desenvolver, inclusive economicamente.

Do ponto de vista pessoal, acredito que é preciso reforçar a ideia de que passar o dia no trabalho não significa, de forma alguma, abandono afetivo. Digo isso para mim mesma, porque também tenho culpa por ficar longe da minha filha. Nesses momentos, nós, mulheres, precisamos lembrar que as crianças crescem, que o trabalho nos traz satisfação e que temos responsabilidades fora do ambiente doméstico também. Na minha atuação política, tenho um compromisso assumido com milhares de pessoas. Não posso desistir de repente. Em geral, as crianças são até mais compreensivas com a gente do que nós mesmas. Dia desses, contei para minha filha, de 12 anos, que uma colega tinha pedido demissão para passar mais tempo com a família. Para minha surpresa, ela disse que essa amiga ia se arrepender da escolha."

O sonho da empresa amigável

Sandra Guerra, executiva, presidente do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, instituição que incentiva e certifica boas práticas em empresas, foi casada duas vezes, não teve filhos

"As altas executivas que estão em postos de comando hoje não tiveram elasticidade nem facilidades por parte das empresas ao longo da carreira. Foram persistentes e encararam muitas dificuldades sozinhas para chegar ao topo. Tiveram determinação para passar por barreiras em uma

“

PASSAR O DIA
NO TRABALHO
NÃO SIGNIFICA
ABANDONO
AFETIVO”



MARIA DO ROSÁRIO, MINISTRA

“

PAUSAS NA
CARREIRA PELA
FAMÍLIA
PEGAM MAL
NAS EMPRESAS”



SANDRA GUERRA, EXECUTIVA

“
QUALQUER
ESCOLHA
PRESSUPÕE
PERDAS, E É
IMPORTANTE A
MULHER SABER
ACEITÁ-LAS”



TOYA LORCH, CONSULTORA DE CARREIRA

cultura corporativa muito mais hostil do que a de hoje. Mesmo assim, o atual ambiente de trabalho e de negócios no Brasil não é muito amigável com quem tem filhos que demandam atenção. As mulheres ainda não dizem no currículo profissional, por exemplo, que pararam de trabalhar por um período para ficar com os filhos. Elas me perguntam o que devem colocar nesse ‘espaço vazio’ do CV. Sabem que pausas na carreira, em especial para cuidar da família, pegam mal nas empresas. É lamentável. E esse é um dilema exclusivamente feminino. Os homens ainda não manifestam o desejo de largar o emprego para cuidar do lar ou dos filhos.

Temos tecnologia para trabalhar remotamente e flexibilizar as jornadas, mas as empresas não estão preparadas culturalmente para essa mudança. E, se elas não se adaptarem rápido, perderão talentos e deixarão de ser competitivas. No futuro, não serão apenas as mulheres que reclamarão da rigidez do mundo corporativo. Os homens das gerações mais novas começam a dividir, mesmo que ainda timidamente, as responsabilidades com os filhos e com a casa. Conheço um executivo de uma multinacional que sai todos os dias às 17 horas para buscar o filho na escola. Ele é uma exceção, mas encabeça uma mudança no comportamento masculino que deve se alastrar.”

O maior problema está em casa

Toya Lorch, sócia-fundadora da Kampas Coaching e Consultoria, com mestrado executivo pela escola de negócios francesa Insead, uma das melhores do mundo, é casada e tem dois filhos

“Quando as mulheres desejam ‘ter tudo’, fico me perguntando o que isso quer dizer. Ao longo da minha experiência como coaching, vejo que cada uma de nós tem uma definição de sucesso diferente da outra, mas geralmente ficamos presas a estereótipos. Com frequência, tentamos satisfazer a ideia de que os outros têm de uma superexecutiva e de uma supermãe. Qualquer escolha pressupõe perdas, e é importante a mulher saber aceitá-las. Conheço muitas que conseguiram, sim, ter satisfação pessoal e profissional ao longo da vida, mas elas têm o próprio conceito de sucesso e, principalmente, souberam negociar as funções e atribuições com os familiares, chefes, pares e subordinados.

Algumas empresas perceberam a tendência e estão se esforçando para amparar as mulheres que querem ascender na carreira sem prejudicar a vida pessoal. Elas e os homens não são mais motivados somente por aumento de salário e promoções. Todo mundo quer satisfação profissional e controle sobre o próprio tempo. Por isso, as companhias estão flexibilizando a jornada e permitindo que funcionários trabalhem de casa.

Uma das principais barreiras para que as mulheres consigam se realizar plenamente hoje no Brasil está na organização familiar. São os maridos que têm dificuldade em aceitar que elas ganham mais ou que não conseguem conciliar as funções de cuidador e provedor da família. Discutir a divisão de papéis nos lares brasileiros ainda é um tabu. Em breve, o Brasil passará por um déficit de mão-de obra de funcionários domésticos que deixará essa questão ainda mais evidente. O teto de vidro – barreira que nos impede de chegar em massa ao topo das empresas – é difícil de ser notado e transposto. E está muito perto: dentro da nossa casa.”

CAMINHO POSSÍVEL

CHRISTA CARONE, EXECUTIVA NA XEROX, ESCREVE ARTIGO COM DICAS PARA CONCILIAR CARREIRA E VIDA PESSOAL

A executiva Marissa Mayer, do Yahoo, está sendo considerada um exemplo inspirador para mulheres que querem "ter tudo". Ela pretende tirar uma pequena licença-maternidade e trabalhar nesse período. Acho um plano ambicioso, senão impossível. Fazer malabarismos com o trabalho e a família não é fácil. Sinto que falta praticidade nessa discussão. Como podemos resolver os problemas das mulheres que querem ter uma carreira recompensadora e uma família feliz? Pertencço a um grupo de mentores e, quando ouço as preocupações de jovens em relação a isso, dou dicas que aprendi com a experiência.

Seja uma superfuncionária. Procure se destacar já no início da carreira ou de um novo trabalho para ascender o mais rápido possível. Invista pesado na vida profissional, inclusive se estiver planejando engravidar. Quando você se tornar mãe, ganhará o direito à flexibilidade. As empresas fazem esse esforço para conseguir manter seus funcionários mais talentosos.

Entenda que prioridades mudam. A maternidade altera nossa maneira de ver o mundo. É como quando temos um familiar ou amigo doente e passamos a ver a vida de outro ponto de vista. Conscientize-se de que as ambições mudam com o tempo.

Seja verdadeira com você mesma. Saiba o que quer na vida. Se pretende dar conta de um emprego e uma família, seja honesta com o que importa para você. Haverá dias em que, para ler uma história com seu filho, terá de pedir dispensa ao chefe. Se for preterida em uma promoção ou penalizada por isso, mude de emprego. Precisamos trabalhar em lugares afinados com nossas expectativas. Existem empresas esclarecidas por aí.

Antes de entrar em uma empresa, conheça a cultura dela. Se você tem receio de perguntar sobre a flexibilidade da companhia durante o processo seletivo, procure pistas. Os gerentes têm fotos de filhos nas mesas? Falam sobre o que fazem no tempo livre sem amarras? Costumam começar reuniões às 19 horas? Você terá de viajar três dias por semana no novo emprego?



Christa Carone:
conselhos para
as mais jovens

Aceite que alguns empregos não são ideais para você. Se ter uma vida equilibrada é realmente importante, existirão alguns cargos e empresas em que você não deve pensar em trabalhar. Recebi ótimas propostas de outras companhias, mas optei pela Xerox, que oferece a flexibilidade de que preciso para ser feliz.

Assuma que não é a Mulher-Maravilha. Ter uma família e uma carreira felizes significa perder uma excursão escolar ou um jantar de negócios de vez em quando. E pressupõe ter a humildade de assumir fraquezas para os colegas. Recebi uma ajuda fundamental quando estava grávida do segundo filho (e o primeiro era bebê). Eu viajava muito. Um colega que tinha uma filha com a minha idade foi compreensivo quando eu dizia que estava exausta. Mesmo que a Xerox seja conhecida pela liderança feminina – já tivemos duas CEOs mulheres –, foi um cara de 60 anos que ofereceu o que eu precisava.

Flexibilidade é uma via de mão dupla. Se está em uma empresa que tem horários flexíveis, também terá de ser maleável. Às vezes o trabalho tomará parte da sua noite ou do fim de semana. É um erro esperar facilidades sem dar algo em troca. **o**

O artigo original está no site forbes.com