

Prefácio

Clara Piloto

Director of Global Programs, MIT Professional Education

Nas páginas de “Carreira Feminina: Transformando Desafios em Realização”, você encontrará histórias inspiradoras sobre algumas das mulheres mais motivadas e realizadas no Brasil: líderes de negócios, juízas, professoras, profissionais de recursos humanos, entre outros. Independentemente do seu sexo, a leitura de suas histórias irá te encorajar e empoderar. Mais importante, as histórias contadas ajudarão você a entender porque devemos redobrar nossos esforços para recrutar, reter, suportar e promover mulheres, não apenas no mercado de trabalho brasileiro, mas também em todo o mundo.

Se você está ingressando no mercado de trabalho e almeja conselhos sobre carreira, ou está lutando para encontrar “o verdadeiro” equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, essas histórias esclarecem os caminhos que seus pares têm enfrentado para superar obstáculos que surgem inevitavelmente nos diferentes estágios nas carreiras de todos profissionais – alguns obstáculos que, infelizmente, ainda se aplicam apenas para mulheres.

Com notável integridade e coragem, cada contribuidora descreve e compartilha os desafios que elas têm encarado na vida profissional, gerando aprendizado prático, poderoso e persuasivo para os leitores. Os capítulos exploram: Falta de Reconhecimento, Escolhas na Carreira, Redirecionamento da Carreira, Vida Familiar versus Vida Profissional, A Luta pelo Direito à Educação, Equidade de Salário e o Teto de Vidro, Reinvenção da Carreira e Machismo.

A maioria dessas histórias poderia descrever a situação desfavorável de cada mulher mundo afora, embora as mulheres

enfrentem diferentes desafios dependendo da região geográfica. De acordo com o *World Economic Forum*, uma pesquisa anual entre executivas, o maior desafio em mercados emergentes e desenvolvidos é o balanceamento entre trabalho e família.

O Brasil está ranqueado na 119^a posição na lista de países para equiparação salarial em trabalhos similares, reporta a *World Economic Forum survey*.

Infelizmente, a diferença salarial entre os gêneros é problema mundial: estudos em outros países demonstram que, mesmo quando controlados fatores como experiência, formação, segmento e horas, mulheres e homens são pagos diferentemente. Em uma análise mais profunda sobre a lacuna entre diferenças salariais entre sexos, economistas constataram que a discriminação é o principal fator.

A diferença salarial é especialmente perceptível para trabalhadores em níveis mais altos de graduação. Dados do Ministério do Trabalho do Brasil mostram que 60% dos empregados com nível superior completo são mulheres, mas seus empregadores pagam 36% menos para elas do que para os homens com o mesmo nível de graduação.

De acordo com o *Human Rights Watch*, no ritmo atual, mulheres brasileiras com trabalhos formais irão receber o mesmo salário dos homens apenas em 2083. Na prática, isso significa que garotas nascidas hoje irão trabalhar para uma equiparação salarial quando fizerem 65 anos de idade.

No Brasil, 78% dos homens ocupam os trabalhos remunerados, comparados com somente 56% das mulheres, conforme estima a *International Labor Organization* (ILO). Ficar em casa não é uma escolha frequente das mulheres: outra pesquisa da

ILO mostra que a maioria esmagadora das mulheres gostaria de ter um trabalho formal.

Nós devemos acelerar esse ritmo, principalmente com o surgimento das tecnologias e transformações digitais da 4.^a Revolução Industrial. Atualmente estamos numa crise global com os países lutando com qualificação e treinamento de sua mão de obra na direção de liderar a implementação de transformações digitais nos segmentos, indústrias, empresas e organizações.

Enquanto for verdade que Inteligência Artificial, A Internet das Coisas (IoT), Aprendizado das Máquinas, Realidade Virtual, Robótica, Computação Quantum e outras tecnologias emergentes oferecem oportunidades para mulheres, elas também oferecem potenciais perigos e desafios.

De acordo com a publicação da *McKinsey Global Institute*, de junho de 2019, a automação irá potencialmente demitir uma média de 20% de profissionais femininas (107 milhões de mulheres) até 2030. Sugere também que as 160 milhões de mulheres (e 274 milhões de homens) ao redor do mundo precisarão se realocar dentro de suas ocupações para se manterem empregados. O autor alerta: “Se as mulheres tirarem vantagem das oportunidades dessa transição, elas poderão manter a parcela atual de emprego, senão a disparidade entre gêneros no trabalho pode piorar.”

Por que existem muitos futuristas otimistas sobre as chances de sobrevivência – até prósperas – das mulheres nesse novo mercado de trabalho? Porque algumas das habilidades mais valorizadas em uma força de trabalho assistida por Inteligência Artificial são encontradas em inteligência emocional (IE) e social – características ausentes nos robôs (para um futuro próximo, pelo menos!). Oitenta e três por cento das organizações que responderam a uma minipesquisa recente da CAPGE acreditam que uma mão de obra competente em IE será necessária para o sucesso do futuro desse negócio.

Quanto mais mulheres se juntarem à luta por acessos iguais, direitos iguais e salários equiparados, enxergamos resultados promissores.

De acordo com *Women in the Workplace 2018* (um estudo conduzido em parceria entre *McKinsey Global Institute* e *LeanIn.Org*), mulheres estão pedindo promoções e negociações salariais nos mesmos níveis dos homens. Mulheres brasileiras fazem parte da mão de obra na mesma taxa dos homens. Na esfera federal, o Governo do Brasil (juntamente com os membros do G20) se comprometeram em reduzir a disparidade entre os sexos dentre trabalhadores em 25% até 2025 e, como parte dos objetivos de sustentabilidade das Nações Unidas, para atingir a equiparação salarial até 2030.

Mulheres estão cada vez mais visíveis e ouvidas, tendo voz ativa, dentro de todos os níveis do sistema educacional brasileiro. Na educação básica, desde 1930, mulheres têm tido mais anos na escola, em média, do que os homens. Em vários cursos superiores, mulheres representam mais que a maioria: 53% de todos os brasileiros na universidade são mulheres. Nas áreas de saúde e ciências humanas, por exemplo, elas representam, respectivamente, 66% e 71% de todos os estudantes. Desde os anos 70, mulheres têm superado os homens em áreas de estudo profissionais: em 1970, existiam aproximadamente 19.000 mulheres profissionais no Brasil (engenheiras, arquitetas, dentistas, economistas, professoras, advogadas e médicas). Nos anos 80, nas mesmas áreas, existiam aproximadamente 95.800 mulheres.

A inclusão de mais mulheres na mão de obra brasileira não é apenas questão de direitos humanos. Também irá reforçar o ponto de partida do Brasil: de acordo com o ILO, eliminar o *gap* entre as taxas de emprego entre homens e mulheres injetaria

342 bilhões de reais (aproximadamente \$117 bilhões de dólares) na economia brasileira, ou 3,3% do GDP.

Tudo isso são razões vitais para suportar o cronograma de lançamento deste livro no Dia Internacional da Mulher. É certamente apropriado para o HubMulher, uma organização brasileira que coletou essas histórias. Ana Paula Arbache iniciou o HubMulher em dezembro de 2018 como derivação da página de responsabilidade social e sustentabilidade da Arbache Innovations, *Arbache Innovations Women's Empowerment*. Dentre os membros, fazem parte executivas (executivos) de várias indústrias em cargos variados, assim como acadêmicos das escolas de negócios e universidades brasileiras.

Todos compartilham oportunidades para mulheres em toda a sociedade brasileira.

Em complemento a esse livro, o HubMulher 2019 desenhou, desenvolveu e entregou três significativos, memoráveis e mensuráveis projetos para dar suporte às mulheres em suas carreiras:

- Evento de Carreira Feminina com jovens mulheres profissionais da periferia, com apoio de diversos patrocinadores corporativos e ONGs;
- Jogo da Carreira das Mulheres (*Women's Career Game*), lançado no CONARH, maior congresso de RH da América Latina (patrocinado por Arbache Innovations);
- Game Princípios do WEPS, em parceria com a ONU Mulheres (patrocinado por Arbache Innovations).

Os direitos das mulheres têm aumentado durante o último século, é verdade. E enquanto essas histórias mostram que as mulheres no Brasil ainda enfrentam significativa diferença entre os sexos e barreiras reais para o desenvolvimento de mão de obra, elas também provam que mulheres estão alcançando posições poderosas na nossa sociedade devido a um crescente,

organizado e efetivo movimento feminino. Para benefício do Brasil – de fato, para o benefício da humanidade –, nós devemos trabalhar juntos para garantir que mulheres ganhem acesso a network, educação e oportunidades que há muito tempo têm favorecido nossos colegas masculinos.

Clara Piloto é Diretora de Programas Globais e Programas Digital Plus no MIT *Professional Education*. Ela possui 20 anos de experiência em liderança de programas de design e desenvolvimento de negócios, marketing e comunicação para capacitação profissional, executiva e extensão. Desde seu ingresso no



MIT *Professional Education* em 2011, Clara tornou-se especialista reconhecida internacionalmente em aprendizagem on-line e mista em inglês, espanhol e português fluentes. Clara publicou artigos impressos e revisões em mídias digitais, negócios e meios de comunicação em geral. Inovadora e criativa, Ms. Piloto adotou ferramentas e técnicas da 4.^a Revolução Industrial para melhorar a qualidade e consistência dos Programas Globais e

Digital Plus do MIT *Professional Education*. Sua dedicação e contribuição impactaram mais de 30.000 profissionais ao redor do mundo em mais de 153 países nas línguas inglesa, espanhola e portuguesa. Em 2019, Clara Piloto foi premiada no primeiro *Hipatia Women in Science Award* na categoria de *Negócios e Ciência*, pelo seu trabalho de redução de STEM *gap* de profissionais mulheres no universo da língua espanhola.

Clara tem B.A da Universidade da Califórnia– Berkeley, onde foi bolsista em *National Hispanic e McNair*, publicando “Stilled Voices in America’s Educational System”. Ela obteve certificações profissionais avançadas da Universidade da Califórnia– Berkeley, Escola de Negócios *Walter Hass*, MIT *Professional Education* e Escola de Direito de Harvard. Atualmente, integra o Conselho da IACEE (*International Association of Continuing Engineering Education*).