

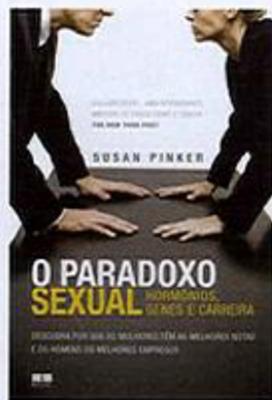
A genética explica

PARA A PSICÓLOGA CANADENSE **SUSAN PINKER**, AS EMPRESAS PRECISAM, DE UMA VEZ POR TODAS, ENTENDER AS DIFERENÇAS QUE EXISTEM ENTRE OS SEXOS. SÓ ASSIM ELAS DARÃO MAIS VALOR AO TRABALHO DE SUAS FUNCIONÁRIAS

Por Roberta Salomone, de Nova York

A questão é genética. Ainda que a disputa por vagas no mercado de trabalho seja a mesma, homens e mulheres encaram a profissão de maneira completamente diferente. Enquanto eles mantêm o olhar focado nos altos postos e salários, elas buscam flexibilidade, autonomia e respeito. Essa é a opinião mais que categórica da psicóloga canadense Susan Pinker, de 53 anos. Colunista do jornal canadense *The Globe and Mail*, Susan passou 25 anos atendendo pacientes em sua clínica e dando aulas na Universidade McGill, em Montreal, no Canadá, onde mora com o marido e seus três filhos. Hoje, além da sua coluna semanal (*The Business Brain*), ela passa o tempo difundindo suas ideias pelo mundo em conferências, palestras e workshops. Seu último livro, *O Paradoxo Sexual* (Editora BestSeller), foi traduzido para mais de 20 idiomas e recebeu dezenas de prêmios, entre eles o da Associação Americana de Psicologia, o mais importante.

Ao lançar um olhar científico sobre a questão dos gêneros, ela conclui que as empresas precisam reconhecer as diferenças biológicas. “Esperamos que as pessoas em torno dos 30 anos evoluam, ganhem promoções e tenham ascensão profissional, certo? Mas esse é o modelo masculino de sucesso. Nessa idade, elas estão biologicamente programadas para procriar”, afirma a psicóloga, que conversou com a *VOCÊ S/A* por telefone da cidade canadense de Toronto, onde estava a trabalhar. Na entrevista a seguir, Susan fala também sobre a incessante busca feminina pelo equilíbrio de suas funções pessoais e profissionais. “Não existe mais fronteira entre a vida pessoal e a profissional”, atesta a canadense, que vai abordar o assunto no próximo livro, *Stand By Me*, que tem data de lançamento prevista para 2012 nos Estados Unidos, no Canadá e na Inglaterra.



Lançado neste ano no Brasil, o livro mais recente de Susan Pinker relaciona genes, hormônios e carreira e explica por que homens e mulheres se comportam de maneira tão diferente no ambiente de trabalho

SUSAN PINKER:
PARA ELA,
HORMÔNIOS
E GENES
EXPLICAM AS
DIFERENÇAS
ENTRE HOMEM
E MULHER NO
TRABALHO



VOCÊ S/A – A senhora já afirmou em livros que os homens são melhores do que as mulheres quando o assunto é gestão profissional. Nós mulheres ainda estamos em desvantagem quando o assunto é carreira?

Susan Pinker – Não encaro como desvantagem, mas, sim, como uma questão genética. Por terem genes e hormônios diferentes, homens e mulheres fazem escolhas profissionais diferentes. Além disso, é preciso considerar as prioridades. Sabemos que as mulheres são mais habilidosas em negociações e gerenciamento do que os colegas de trabalho do sexo masculino. Quando você analisa os estudos sobre o assunto e observa o mercado de trabalho, percebe que elas têm uma variedade maior de funções, cargos e responsabilidades. As que são exclusivamente voltadas para a profissão são tão boas ou melhores do que os homens. A diferença entre os dois é que muitas mulheres não ambicionam crescer tanto na carreira porque têm outras prioridades na vida. Para a maioria, o salário não

está em primeiro lugar, como está para os homens. Elas preferem ter uma rotina com mais flexibilidade, mais autonomia e, assim, trabalhar com quem as respeita de verdade. São prioridades diferentes.

VOCÊ S/A – Então, o conceito de sucesso é diferente para o homem e para a mulher?

Susan – Não resta dúvidas que sim. Para a maior parte das mulheres a

ideia de sucesso na carreira é muito mais abrangente do que para os homens. Elas não abrem mão de um bom trabalho, mas também não ignoram a importância da realização no âmbito pessoal. Buscam uma boa relação com o parceiro que escolheram viver, lutam para ter tempo para estar com as pessoas que gostam e também para desenvolver seus interesses e hobbies. A visão delas do que é felicidade é muito mais ampla e está

“

Esperamos, por exemplo, que as pessoas em torno dos 30 anos evoluam, ganhem promoções e tenham ascensão profissional, não é? Mas esse é o modelo masculino de sucesso

”

vinculada a manter atividades prazerosas e divertidas no dia a dia. A questão é que, muitas vezes, isso não combina com a agenda sacrificante da profissão.

VOCÊ S/A – Ter filhos ainda é um empecilho para a mulher que quer investir na carreira?

Susan – As mulheres que trabalham e têm filhos vivem em busca de tempo a mais para se dedicar a eles, e muitas se sentem culpadas por estarem o dia todo fora de casa. Mas os filhos não podem ser encarados como bode expiatório para a mulher que quer investir na profissão. Para isso, é preciso que, antes de tudo, as mulheres não sejam cobradas como homens. As empresas devem criar políticas internas que permitam que elas sejam mães também no local de trabalho e precisam reconhecer que suas funcionárias necessitam de tempo para ficar com a família. Caso contrário, elas vão viver e trabalhar infelizes.

VOCÊ S/A – A senhora diz que o ambiente de trabalho ainda é desenhado para os homens. Na sua opinião, o que deve ser mudado?

Susan – Acho que, antes de tudo, as organizações devem procurar saber o que a ciência diz sobre mulheres e carreira profissional. Pesquisas mostram que a maioria delas deseja flexibilidade e autonomia em seus empregos, e isso é

realmente importante. Também é preciso deixar claro que a trajetória profissional feminina é bem diferente da masculina. Esperamos, por exemplo, que as pessoas em torno dos 30 anos evoluam, ganhem promoções e tenham ascensão profissional, não é? Mas esse é o modelo masculino de sucesso. Nessa idade, a maior parte das mulheres está casando, tendo filhos, enfim, começando a construir sua vida familiar. E, do ponto de vista biológico, essa é a hora de fazer tudo isso mesmo. Logo, acho que os empregadores devem investir, no longo prazo, em suas funcionárias. Uma saída possível seria permitir que elas deixassem de trabalhar ou diminuíssem a carga horária por algum tempo. Quando retornassem ao seu posto, trabalhariam para compensar a ausência.

VOCÊ S/A – Qual impacto a internet e as redes sociais, como Twitter e Facebook, tiveram na vida das mulheres?

Susan – Eu acho que aconteceram mudanças boas e ruins. O la-

do positivo da rede é que as mulheres, assim como os homens, se mantêm mais conectadas aos amigos e à família. Além disso, têm chances de manter uma rede de relacionamentos constante, o que ajuda a descobrir novas possibilidades e oportunidades profissionais. O lado negativo é que quanto mais acesso a informação as pessoas têm, mais elas são cobradas a estar sempre a par de tudo. E isso costuma gerar uma ansiedade por informações muitas vezes irrelevantes no dia a dia, sem falar da angústia que isso proporciona. Também tem o problema do segundo expediente, ou trabalho remoto. Hoje, as mulheres chegam em casa, mas precisam se manter ligadas ao escritório. Muitas reclamam que, além de todas as responsabilidades da casa (que ainda são muito femininas), elas agora são cobradas a estar conectadas e disponíveis 24 horas por dia. Acabou de vez a fronteira entre a vida pessoal e a profissional.

VOCÊ S/A – Existe um segredo para conciliar carreira, família e felicidade?

Susan – Olha, não acho que exista uma receita de sucesso que sirva para todas as pessoas, mas acho que é extremamente importante que cada uma de nós descubra e defina qual é a fórmula mais adequada para si mesma. E mais: não viva pressionada pelo o que os outros esperam de você.