

Hora de falar de preconceito com as mães no trabalho

Conheça a história de mulheres que passaram por situações difíceis no emprego pelo fato de serem mães. Há esperança para uma profissional que almeja uma maternidade digna?

» TALITA DE SOUZA*

Fui eliminada de uma seleção após o recrutador notar meu colar com três pingentes de crianças”, declara Ana Paula Ferraz, executiva de carreiras da MamaJobs. Como se não bastasse, ele ainda perguntou à especialista em gestão de pessoas com quem as crianças ficariam caso ela ficasse doente. A chegada de um filho é um momento precioso, mesmo assim, esse período pode se tornar um fardo na vida profissional das mulheres que se tornam ou já são mães.

Segundo o estudo Estatísticas de Gênero, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março deste ano, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas. A maternidade negra, nesta mesma situação, representa uma taxa ainda menor: menos da metade está no mercado de trabalho (49,7%).

“É uma questão de cultura. Acredita-se muito que os filhos precisam da mãe nesta primeira infância e que apenas ela é responsável pelo cuidado deles. Além disso, é comum pensar que as profissionais não entregarão o desempenho esperado quanto às demandas”, pontua Ana Paula Ferraz.

Mas isso tudo por que uma mulher se tornou mãe? Um processo natural da vida? A mestre em psicologia social e organizacional do trabalho e consultora estratégica de gestão de pessoas Viviane da Mata explica que a forma de pensar de algumas empresas, focadas apenas no resultado, faz com que elas só se preocupem em contratar alguém para “solucionar o problema delas”. Assim, recrutadores entendem que pessoas podem apresentar riscos de se ausentar ou oferecer menos entregas para a empresa, mas são elas que são inadequadas para o trabalho.

Por esse motivo, mães são submetidas a questionamentos desconfortáveis e até mesmo antiéticos sobre sua vida pessoal durante entrevistas de emprego. Vários são os motivos, e recrutadores têm uma espécie de “viés-inconsciente”, segundo Ana

“Há um julgamento errôneo de que mulher não é tão produtiva quando é mãe de uma criança pequena. Mas elas podem entregar mais em 6 horas do que quem trabalha 12”

Viviane da Mata,
consultora estratégica
de gestão de pessoas

Paula. Para desconstruí-lo, seria necessário quebrar muitas barreiras, a do machismo, por exemplo, é uma delas.

Viviane da Mata lembra de um episódio que viveu quando era recrutadora de uma empresa de bebidas há 23 anos e buscava um atendente comercial

que trabalhasse no Tocantins, em Goiás e no Distrito Federal. Ela afirma que o gestor da vaga sempre perguntava às candidatas se elas eram casadas e mães e, após uma rodada de entrevistas, não aceitou a indicação da recrutadora de empregar uma mulher.

“Nenhum homem era melhor que ela, e, no fim das contas, ele se convenceu, mas me fez assinar uma carta declarando que, se a candidata não apresentasse um bom desempenho, a culpa era minha”, conta.

Após três meses, a candidata que Viviane escolheu ganhou um prêmio de melhor vendedora. “A mentalidade do recrutador deve estar mais na pessoa e no que ela pode oferecer na vaga. Se a mãe for a melhor, não deve ser outro alguém a ser contratado. Mulheres podem trazer mais entrega, trabalhar seis horas e entregar mais do que alguém que trabalhou 12 horas”, pontua.

Homens com filhos pequenos estão mais empregados (89,2%) do que aqueles que não têm filhos (83,4%). Para especialistas, o índice é explicado pelo preconceito criado por uma cultura machista, que permeia a sociedade e o mercado de trabalho. O pensamento intrínseco que está em cada um é aquele de que o cuidado parental deve ser feito apenas pelas mães, sobretudo nos primeiros anos dos filhos.

*Estagiária sob a supervisão da editora Ana Sá



Fotos: Arquivo Pessoal

A consultora Ana Paula Ferraz afirma que o preconceito com mães faz parte de uma cultura que deve ser desconstruída