

Carreira interrompida

Além da inserção no mercado de trabalho, empresas ainda enxergam a maternidade como um risco a pessoas que já estão empregadas e àquelas com carreiras consolidadas.

“Cobranças existem em qualquer idade e tempo, mas quando se assume cargos mais executivos ou de gestão, as empresas começam a colocar mais limites em relação à vida pessoal, justamente por achar que não conseguirão lidar”, revela Viviane da Mata, consultora estratégica de gestão de pessoas.

Por esse motivo, mulheres optam por adiar os planos de ter filhos ou até mesmo desistir deles. Ana Paula Ferraz, executiva da MamaJobs, conta que uma das clientes para a qual ofereceu consultoria abriu mão da maternidade para não correr o risco de perder oportunidades na carreira e, agora, após 20 anos em uma empresa e com idade avançada, foi demitida. “Agora, ela não tem trabalho nem filhos”.

No entanto, há profissionais que contribuíram com empresas por anos, e a maternidade se tornou um processo natural após a consolidação da carreira. Mesmo com o trabalho árduo, muitas vezes a resposta das organizações é baseada em falta de empatia e flexibilidade.

É o caso de Thiessa Almeida, 33 anos, mãe da bebê Alice e especialista em gestão estratégica de negócios. A mineira, que mora em Campinas (SP), foi demitida do cargo de gerente geral comercial no banco em que trabalhava havia 15 anos, após dois meses de retorno da licença-maternidade, em março deste ano.

“Eu não esperava ser desligada, até porque a empresa tinha toda uma política de avaliação do funcionário, que era a base para demissão. Em todos os 15 anos, dei muito resultado”, lembra. “Quantas vezes eu deixei minha família para trabalhar. Como gestora, um cargo de confiança, sempre fazia mais horas que o estabelecido em contrato, muitas vezes, nem almoçava direito”, conta.

Antes da demissão, Thiessa ressalta que viveu dilemas de mães que não encontram ambientes favoráveis para trabalhar e viver a maternidade. “Durante os dois meses de retorno, fui enviada para outras cidades, quatro agências diferentes, para cobrir férias ou auxiliar funcionários, enquanto meu

gestor falava que não tinha agência para mim”, afirma.

Ela sofreu com a distância que percorria e pensava em emergências com a filha e quanto tempo demoraria para chegar até ela. Além disso, as mudanças de agência não lhe permitiam criar hábitos, como a rotina de recolher o leite materno e armazená-lo corretamente. “Meu gestor sabia que eu estava com um bebê em casa e me fez esse pedido de trabalhar em outras regiões. Foi muito difícil, entretanto, ainda assim, dei resultado, mas foi em vão. Faltou muita empatia e foi até desumano”, desabafa.

O gestor justificou que era uma questão de “reestruturação interna”, mas Thiessa afirma que não pode deixar de relacionar a demissão com o fato de ter se tornado mãe. Ela diz que, ao retornar ao trabalho, percebeu que uma troca de gestão mudou a cultura da empresa e isso propiciou o desligamento dela: “Essa não é a empresa que eu trabalhei desde os 18 anos. Quando entrei, recebi uma fita cassete com um vídeo falando, ‘agora, você faz parte da família’, então, a empresa era muito de pessoas, mas mudou”.

Desabafo compartilhado

Em um momento de raiva e frustração, Thiessa compartilhou o ocorrido em um post na plataforma de matching profissional LinkedIn, em um desabafo sincero sobre entregas e desvalorização da profissional que foi para o banco. O relato rendeu 1 milhão e 328 mil visualizações e mais de 3,4 mil comentários, entre eles, muitas mulheres compartilhando histórias parecidas em diferentes empresas.

Thiessa afirma que não esperava tamanha repercussão, mas que está feliz em propiciar a reflexão sobre o tema, além de impedir que casos parecidos ocorram novamente. “Eu sei que estou incomodando eles, então, antes de mandarem outra mãe recente embora, vão pensar ‘poxa, e se ela postar também?’, querendo ou não, estou ajudando minhas colegas que estão lá ainda”, destaca.

A gestora também acredita que o cenário desfavorável a mulheres mudaria com a implementação de políticas públicas, principalmente as que tratam de licença-paternidade. Ela diz que, se os homens dispusessem de um mesmo período, a demissão de mulheres por ficarem fora da linha de produção por seis meses não ocorreria mais. “Além de que, o pai também tem responsabilidade e deve dividir com a mãe”.

Atualmente, ela está em busca de novas oportunidades na modalidade home office, para estar perto da filha, que tem nove meses. “O que importa de verdade? Minha filha. Por isso, vou tentar encontrar uma empresa que seja empática e valorize a profissional que sou sem impedir a maternidade”, declara.

*Estagiária sob a supervisão da editora Ana Sá

- Thiessa, mãe da Alice, foi demitida dois meses após retornar da licença-maternidade

Vivian Koblinsky/Divulgação - 26/10/20

PALAVRA DE ESPECIALISTA

Mães no mercado de trabalho: motivação e sensibilidade

Ser responsável pelos cuidados domésticos não é tarefa fácil, ainda mais quando é preciso conciliar com a carreira. Ainda assim, cerca de 85% das mulheres vivem jornada de trabalho dupla no país, com a realização de atividades domésticas e cuidados com

os filhos. E como se já não bastasse a dificuldade propriamente dita, muitas delas ainda precisam enfrentar o preconceito no ambiente corporativo.

Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn em fevereiro deste ano revelou que 44% das mulheres nunca



pediram aumento ou negociaram uma promoção, mesmo tendo certeza do seu merecimento. Isso tem relação com a estrutura social machista que vivemos, na qual as mulheres são perguntadas, nos processos seletivos, se têm filhos ou têm vontade de ter nos processos seletivos, são subestimadas e recebem maus olhados durante a gravidez e são demitidas sem justa causa logo após a conclusão da licença maternidade.

E quem foi que disse que a maternidade limita as mulheres? Muito pelo contrário, para muitas, ter filhos é uma motivação a mais para ser uma excelente profissional. Existem, inclusive, estudos que comprovam ainda que as mães desenvolvem habilidades e têm mais sensibilidade para lidar com as pessoas no trabalho.

» Ana Paula Prado, líder de operação do InfoJobs no Brasil