

Empatia é a chave

Apesar das estatísticas e dos relatos desanimadores, a mudança de cenário é possível e começa a partir de um nova mentalidade dos gestores das empresas. A primeira atitude é ter empatia pela profissional e entender que a maternidade, por si só, não é sinônimo de diminuição na produtividade da mãe. Esse passo trata da desconstrução de um preconceito enraizado no mercado de trabalho.

“Se a empresa pensa dessa forma, ela vê a necessidade de criar contextos flexíveis para as profissionais que vão propiciar a entrega delas”, crava Viviane da Mata. A consultora estratégica de gestão de pessoas conta que, em Portugal, há um programa em que empresas são avaliadas pela qualidade na relação vida e trabalho. “O governo pontuava as empresas que definem e implementam uma série de políticas para o cotidiano, o respeito ao horário de trabalho e à saúde mental, além da criação de condições para mães serem mães”.

Entre as ações que as empresas podem aderir estão a flexibilidade de horários, a redução de demandas, o ambiente acolhedor para conversas pessoais e a adaptação do ambiente

físico para o recolhimento e armazenamento do leite materno. No entanto, o ponto crucial apontado pelas especialistas é a mudança de cultura que ocorre por meio do conhecimento e debate do tema.

“Trazer informações e propiciar conversas são etapas essenciais. Isso pode ocorrer por meio de palestras ou rodas de conversas. Nelas, será falado sobre o que a colaboradora passa, a importância da flexibilidade e exemplos de que a abertura propiciará mais produtividade”, afirma Ana Paula Ferraz, executiva de carreiras e cofundadora da MamaJobs.

Essas negociações são essenciais no período pandêmico, em que a maioria das mães e dos pais estão se desdobrando na conciliação entre trabalho home office e suporte para os filhos que estudam e estão na modalidade de ensino remoto. Além disso, com crianças pequenas, as mães podem ser requeridas em qualquer momento ou precisam amamentar durante uma reunião, o que demanda uma compreensão de toda a equipe.

Para desconstruir o preconceito nos processos seletivos, um trabalho de conscientização com os recrutadores da empresa é indicado, de forma que o setor de RH mude a avaliação para focar nas qualidades oferecidas pelas mães, e não apenas nas dificuldades que a maternidade pode trazer para a carreira profissional.

Ana Paula ressalta que a maternidade desenvolve na mulher habilidades buscadas pelos recrutadores, como administração do tempo, criatividade, empatia e administração de conflitos. “Uma mãe tem apenas 24h para fazer todas as atividades e ainda administrar o tempo dos filhos. Essa habilidade, com certeza, leva ao sucesso profissional. Outra questão é resolver conflitos, ela tem que ser neutra, ouvir todas as partes e saber lidar sem prejudicar ninguém, assim como uma boa gestora”, conta.

“A maternidade é uma pós-graduação, ela nos prepara muito e nos dá as soft skills que o mercado procura. As mulheres devem se empoderar dessas habilidades e trazer isso em entrevistas”, afirma.

“É preciso acabar com este viés inconsciente de que mães não vão entregar resultados. Eu sou mãe, profissional e mulher. A gente é capaz disso”.

Ana Paula Ferraz,
executiva de carreiras e
fundadora do MamaJobs

Auxílio profissional

Algumas profissionais que viveram e identificaram a falta no mercado de trabalho para as mulheres que são mães se colocaram como protagonistas nas mudanças necessárias para tornar as empresas em ambientes empáticos. Um exemplo é a iniciativa MamaJobs, criada em 2019 pela executiva de carreiras Ana Paula Ferraz e a publicitária Mariana Gabrijelcic, no Rio Grande do Sul.

Juntas, elas oferecem consultoria para empresas que querem mudar os ambientes de trabalho, além de disponibilizar conexões profissionais para mães que buscam recolocação no mercado, a nível nacional. O local foi criado após as fundadoras perceberem a dificuldade em se realocarem após terem filhos. “Nós começamos com um banco de currículos nacional, na época e até hoje, as mães se cadastram no

Conheça as iniciativas que podem oferecer conexões profissionais e consultoria:

MamaJobs: mamajobs.com.br
Filhos no currículo: filhosnocurriculo.com.br

site e as encaminhamos a empresas por meio dos processos seletivos que nos contratavam”, conta Ana.

Atualmente, a empresa oferece consultoria focada em três grupos que compõem a organização: RH, para mudança no processo de seleção; liderança, para propiciar espaços de conversa e acolhimento permeados de empatia; e colaboradores, a fim de criar equipes colaborativas. Ana Paula afirma que a MamaJobs também aproveita o espaço para discutir a impor-

tância da parentalidade bem dividida. “Focamos em mostrar aos homens que o pai não ajuda, ele também tem responsabilidade. Precisamos que eles internalizem esse entendimento que, por muitos anos, foi tirado deles”, diz.

Outro exemplo é a Filhos no currículo, empresa brasileira criada por Camila Antunes e Michelle Levy Terni, mães empreendedoras que desejam “decodificar os motivos que impedem muitas mulheres de permanecer ativas no mercado de trabalho”. O serviço é feito em duas frentes: para negócios, a fim de auxiliar na construção de locais de trabalho acolhedores, e, para profissionais, uma plataforma de desenvolvimento pessoal e profissional.

***Estagiárias sob a supervisão da subeditora Ana Sá**

Arquivo Pessoal



Ana Paula Ferraz e Mariana Gabrijelcic decidiram mudar o mercado de trabalho para mães e fundaram a MamaJobs