

Desesperar jamais



Empresas devem garantir às mães mais tempo para passar com os filhos, fator crucial para que elas se sintam mais protegidas

Em meio ao grande número de desemprego e preconceito contra mulheres grávidas, a história de Juliana de Faria alimenta a luta das mães que não pretendem desistir da vida profissional. Ela foi contratada como diretora de engajamento na Bloom Care, com 28 semanas de gestação. “Na época, me senti muito satisfeita ao ter meu talento reconhecido. Independentemente do que aconteça na minha privada, ele vai se manter”, afirma.

Juliana conta que a contratação a deixou bem segura, ao ingressar em uma instituição, que segundo ela, “humaniza e tem uma visão 360 graus”. Para ela, esse acolhimento influencia na entrega e desenvolvimento do trabalho.

O ano de 2020 foi marcado pela perda gestacional, momento muito difícil para Juliana, que reservou um tempo para refletir e se afastou após quase oito anos trabalhando com diversidade em organizações que era fundadora e co-fundadora. “Mais uma das questões de como a maternidade nos atravessa e ela acaba impactando outras áreas da nossa vida, como a parte da carreira”, revela.

Após alguns meses, Juliana engravidou novamente e, com 7 meses de gestação, foi convidada a criar e comandar a área de mobilização e engajamento na empresa, visando dar mais visibilidade ao debate sobre a maternidade e mostrar como ele é essencial para a vida de todas as mulheres.

Ela aponta o preconceito contra mulheres que não experimentaram a maternidade, mas estão na idade fértil, como um dos fatores eliminatórios, que desclassificam as candidatas dos processos seletivos.

Para Juliana, contratar mulheres grávidas ou com filhos pequenos é uma mensagem para o mercado de trabalho de que é possível integrar a família no corpo de funcionários. “O

Arquivo pessoal



“Nenhuma mãe deve desistir de sua vida profissional”, diz Juliana Faria

tema ainda é visto como polêmico. Enquanto alguns enxergam com estranheza, outros olham positivamente. No final, esperamos que as opiniões não sejam 8 nem 80”, diz.

Inclusão

Ainda de acordo com Juliana, um grande passo para a inclusão da maternidade nas empresas é a realização de uma pesquisa das funcionárias e suas famílias, para entender as realidades de cada uma. Dessa forma, é possível desenvolver políticas e benefícios para essas mães. Mas se a empresa não sabe exatamente o que elas precisam, pode ser “um tiro que a gente não acerta”. “As

empresas precisam assumir responsabilidades também como parte dessa rede de apoio dessas famílias e conhecê-las”, completa.

Ela entende que ações como flexibilização de horários e demandas, criação de creches no local de trabalho e garantia de licença-maternidade devem ser melhor absorvidas pelos empregadores. “Cada mulher sabe o que é melhor para a sua família. Não conseguimos verbalizar o que elas estão sentindo. Ela pode estar sofrendo opressões e repressões vindas do lugar de hierarquia e sentem dificuldade para se impor”, afirma. “Então, eu inverteo essa lógica e prefiro falar com essas empresas que têm o poder de melhorar a vida dessas mulheres, reduzindo o sentimento de culpa, oferecendo mais tempo para passar com os filhos para que ela se sinta confortada.”

Ao conhecer as singularidades das mães, é possível desenvolver ações que garantam a permanência delas no emprego. “Mais do que nunca, a pandemia mostrou que não podemos colocar essas mães em caixinhas. É importante que elas tenham autonomia sobre o seu próprio tempo”, afirma.

O desenvolvimento de políticas públicas é algo que demanda mobilização e conscientização com relação a questões e problemas que estão normalizados. No caso da maternidade, para Juliana, o problema é que muitas vezes mães e pais estão extremamente sobrecarregados, tornando a co-participação complicada. “Precisamos que a sociedade entenda as demandas maternas, mesmo pessoas que não têm filhos precisam se solidarizar e ter um pouco mais de empatia para, assim, conseguir colocar essa pauta em discussões diárias”, defende.

*Estagiária sob a supervisão de Jäder Rezende



Até mesmo a vaidade passa a ficar em segundo plano quando o assunto é conciliar as responsabilidades da maternidade com as trabalhistas. “Não consigo me dedicar totalmente a esse quesito. Não tenho o tempo que tinha antes dos filhos chegarem. Uma responsabilidade vai puxando a outra, e acabo ficando de lado. Mesmo contando com ajuda, não tem como. Há tempos que isso para mim não é prioridade”, diz.