

Kayo Magalhães/CB/D.A Press



Anne Werlang (E), 32 anos, é casada com Lorrany Werlang, 27, que gestou Bento

Divulgação



Marcela Ziliotto, da Pipo Saúde, defende uma política pública que equalize as licenças

Divulgação



Mariana Dias, da Gupy: "Benefício estruturado reflete responsabilidade com o time"

Pioneirismo

Pensando nessa necessidade, a Petrobras passou a garantir que, em casais homoafetivos formados por mulheres, ambas as mães tenham direito a uma licença remunerada de 120 dias. A primeira licença desse tipo foi concedida pela empresa em setembro e, a partir de novembro de 2023, o benefício foi oficialmente adotado como uma política permanente da empresa. Até o momento, duas funcionárias e suas respectivas companheiras foram beneficiadas por essa nova política. Enquanto as companheiras receberam a licença-maternidade padrão em seus locais de trabalho, as funcionárias da Petrobras puderam desfrutar do mesmo período ao lado do novo bebê, com o salário integralmente pago. A concessão do benefício exige a apresentação de documentação que comprove a maternidade, como comprovante de adoção ou certidão de nascimento com o nome de ambas as mães no registro.

"Esse processo foi muito bonito porque nasceu de demandas internas. Desde 2017, começamos a nos deparar com situações em que as companheiras de nossas empregadas engravidavam e seguiam com a gestação, tornando nossas empregadas as mães não gestantes. Inicialmente, oferecíamos a licença equivalente à paternidade, mas isso nos incomodava, pois envolvia questões de identidade e reconhecimento da maternidade, que é um tema cheio de camadas e nuances. Com o tempo, entendemos que as mulheres nessas situações são mães, não pais, e que a maternidade traz questões específicas que influenciam a relação com o trabalho", conta Tiana Ellwanger, gerente de cultura, clima e diversidade do RH da Petrobras. Por conta da iniciativa, a empresa ganhou o Prêmio Think Work Innovations na categoria remuneração e benefícios neste ano.

Além da Petrobras, a corretora Pipo Saúde adotou uma política semelhante como forma de promover igualdade na empresa. "Temos uma licença igual para mães gestantes, mães não gestantes e pais de filhos por gestação ou adoção. A licença é de cinco meses integrais, ou a pessoa pode optar por quatro meses integrais mais dois meses com horário reduzido, em meio período. A licença pode ser tirada logo no momento do nascimento do bebê ou até a criança completar 1 ano de vida, podendo ser usufruída de forma contínua ou parcelada, conforme a necessidade da família", explica Marcela Ziliotto, head de pessoas da Pipo.

"O que nos motivou a implementar essa política é que, hoje, 24% da empresa é composta por pessoas do

grupo LGBTQIA+. Isso foi um grande motivador, pois acreditamos que, para igualar as oportunidades de desenvolvimento de carreira dentro da empresa, as condições para aqueles que têm um bebê devem ser as mesmas para todos. Além disso, acreditamos que essa política tem um impacto social importante ao apoiar a criação das crianças e a divisão das responsabilidades familiares, gerando impacto tanto na sociedade quanto dentro da nossa empresa", completa Ziliotto.

Retenção de talentos

Segundo Mariana Dias, CEO da empresa Gupy, estruturar a licença-maternidade de forma adequada não só apoia a mãe e o bebê durante um período crucial de suas vidas, como também reflete valores importantes de responsabilidade social com as pessoas que fazem parte da empresa. "É importante ressaltar que a cultura corporativa é um fator superimportante para ajudar a acolher essas mães durante esses momentos de mudança, garantindo que esse afastamento temporário não prejudique a carreira ou o potencial dessa mulher. Então, adotar políticas inclusivas como a licença-maternidade, como Empresa Cidadã, com certeza influencia a competitividade, impactando diretamente não só a atração, mas também a retenção de ótimos talentos", afirma Dias.

Tiana Ellwanger também ressalta que compreendeu na prática como essas políticas são importantes. "Para ser sincera, eu não tinha essa dimensão no começo. Estou nessa área desde que entrei aqui como júnior, mas antes eu trabalhava em uma área focada em atração e experiência de novos empregados. Lembro de uma conversa com uma nova empregada que mencionou que a licença-maternidade para mães não gestantes foi um fator decisivo para ela vir para a Petrobras. Isso me tocou muito, pois mostra que benefícios como esse realmente fazem a diferença na atração e retenção de talentos, especialmente em carreiras onde há menos mulheres."

A head da Pipo Saúde, Marcela Ziliotto, completa: "Acho muito importante que essas políticas sejam públicas e publicadas no site das empresas, para que candidatas e candidatas possam entender o posicionamento da empresa. A partir do momento em que a empresa institucionaliza uma política como essa, ela está se posicionando e mostrando o que acredita ser importante. Além disso, a empresa está afirmando que, dentro dela, pessoas com diferentes características, sejam mães gestantes, mães não gestantes ou pais, terão oportunidades equalizadas e iguais, independentemente desses fatores".