

Mercado de trabalho fecha portas para grávidas e mães com filhos pequenos

[Clique aqui para ver a notícia no site](#)

Na semana do Dia Internacional da Mulher, especialistas chamam a atenção às dificuldades que essa parcela da população enfrenta perante empregadores. Portas fechadas para mães "A gente discute tanto a questão de gênero na universidade e, no dia a dia, vemos dificuldade e resistência até por parte de professores que não têm flexibilidade" Miryam Mastrello, professora universitária de ciências sociais e doutoranda Na semana do Dia Internacional da Mulher, especialistas chamam a atenção para as dificuldades que grávidas e profissionais com filhos pequenos enfrentam no mercado de trabalho. Falta de compreensão, flexibilidade e oportunidade, além de desrespeito à legislação, são algumas das barreiras Conciliar trabalho e maternidade continua sendo um desafio para a maior parte das mulheres, que esbarram com preconceito e incompreensão no ambiente corporativo. Não é raro que chefes e colegas duvidem da capacidade delas de se dedicarem tanto ao emprego quanto faziam antes de se tornarem mães, já que, na sociedade brasileira, as atividades domésticas e de cuidado com os filhos são vistas quase como exclusivamente femininas. Some a esse contexto o fato de a licença-maternidade ser bem mais longa que a tirada pelos pais o resultado será um vasto contingente de trabalhadoras que teme ter prejuízos na carreira no caso de uma gestação. Pesquisa do site Trocando Fraldas revelou que três em cada sete mulheres sentem medo de engravidar e serem demitidas. E não é à toa, já que até mesmo líderes de Estado se deparam com especulações discriminatórias sobre o assunto, como foi o caso da primeira-ministra da Nova Zelândia, Jacinda Ardern, que teve sua capacidade de trabalho questionada devido a uma eventual gravidez. "A alegria da maternidade contrasta com problemas de discriminação na carreira: a professora Miryam teve problemas para conciliar o trabalho com os cuidados da filha, principalmente porque não teve apoio do pai da criança Pela legislação da maior parte dos países, inclusive a brasileira, seria proibido perguntar sobre os planos para engravidar numa entrevista de emprego, já que isso é discriminatório. Na prática, porém, a realidade é bem diferente. Mestre em ciências sociais pela Universidade Federal de Goiás (UFG), Miryam Mastrello, 35 anos, sofreu na pele os efeitos do machismo. Professora universitária, ela é mãe de Alice, de 2 anos e 10 meses e, quando engravidou, dava aulas numa faculdade de Brasília. "Minha realidade é cheia de obstáculos: falta acolhimento e empatia. As instituições não estão preocupadas com você. Eu cheguei a passar por um processo sério de depressão", conta. Mesmo durante a gestação, tinha de dar aulas até tarde da noite e, no outro dia pela manhã, estar de volta ao trabalho. "Isso poderia ter sido negociado, já que principalmente nos meses finais da gravidez, as dores e o cansaço aumentam", lamenta. Miryam cria Alice totalmente sozinha: o pai não participa da vida da filha nem paga pensão. Depois de dar à luz, percebeu que seria muito difícil sustentar a si e a criança na capital federal, que tem custo de vida alto, e resolveu largar o emprego e o doutorado que cursava na Universidade de Brasília (UnB) e se mudar para Goiânia. Lá, voltou a viver com a mãe. Depois da licença-maternidade, continuou a dar aula na mesma faculdade brasiliense onde trabalhava, mas, agora, vivendo na capital goiana, precisa fazer viagens constantes e, nos dias de labuta, dorme em um hotel para, na manhã seguinte, retornar para casa. "Fico indo e voltando para Goiânia. Faltam creches. Cada empresa deveria ter a sua. Nenhum dos lugares em que trabalhei tinha esse tipo de estrutura", relata. O preconceito se revelou presente também no mundo acadêmico, quando Miryam retomou o doutorado. "A gente discute tanto a questão de gênero na UnB e, no dia a dia, vemos dificuldade e resistência até por parte de professores que não têm flexibilidade com prazos para quem tem filho pequeno. Tem uma série de contradições, o que reproduz toda a desigualdade e a injustiça da sociedade", desabafa. Perguntas sexistas Aos 37 anos, ela se tornou a terceira mulher a governar o país em outubro do ano passado. Em agosto de 2017, durante o período de campanha, Jacinda chamou

a atenção a imprensa internacional ao se deparar com questionamentos sobre seus planos reprodutivos — que dificilmente seriam dirigidos a um homem concorrendo à mesma posição. A gota d'água, porém, foi quando um radialista afirmou que a Nova Zelândia tinha o direito de saber se a primeira-ministra sairia de licença-maternidade. “É totalmente inaceitável, em 2017, dizer que as mulheres precisam responder a essa pergunta no local de trabalho. A decisão sobre quando quer ter filhos não deveria predeterminar se uma mulher recebe ou não uma oferta de trabalho”, respondeu Jacinda. O assunto voltou à tona quando a governante anunciou, em 1º fevereiro, que está grávida. O bebê deve nascer em junho e ela pretende pegar seis semanas de licença-maternidade. Jacinda descobriu a gestação em outubro, pouco tempo antes de conseguir apoio do Parlamento neozelandês para formar seu governo.

Drama real "Os patrões têm medo de empregar mulheres" Patrícia Amorim, fundadora do site Trocando Fraldas A disparidade entre gêneros se agrava à medida que se sobe na hierarquia das empresas. Relatório do grupo de pesquisa norte-americano Corporate Women Directors International mostrou que, na América Latina, apenas 47 das 100 maiores empresas têm pelo menos uma mulher nos conselhos de administração. Isso, de acordo com Patrícia Amorim, fundadora do site Trocando Fraldas, tem tudo a ver com o fato de as mães concentrarem boa parte do cuidado doméstico. “A mentalidade não mudou. Os patrões têm medo de empregar mulheres”, afirma. Patrícia fala com propriedade, já que ela, mãe de três filhos, enfrentou barreiras. “Para trabalhar, teria de pagar alguém para ficar com as crianças. E o salário da mulher é mais baixo do que o do homem”, relata. Esse tipo de obstáculo leva muitas trabalhadoras para o empreendedorismo. De acordo com Camila Conti, fundadora da rede de mães empreendedoras Maternativas, o número de negócios liderados por empresárias nessas circunstâncias só tem aumentado. “Uma mulher que fez faculdade, muitas vezes, engravida depois dos 30 anos, que é quando estaria indo para cargos de liderança. Então, não raramente, ela se vê tendo de escolher: ser mãe ou focar na carreira”, afirma. Além da falta de estrutura e creches, um problema comum é a falta de compreensão com a nova situação familiar. “O corpo ainda está voltando para o lugar e há novas responsabilidades em casa. Não existe sensibilidade por parte das chefias”, relata. “O empreendedorismo materno reflete um problema maior”, diz. “Depois da maternidade, muitas tentam voltar, mas o mercado as expulsa e não abre portas”, afirma. Isso dificulta galgar cargos de gestão. “Se a gente tivesse pais mais presentes, talvez não fosse tão custoso a mulher retornar ao mercado.” Diante de um cenário de desequilíbrio, as barreiras aparecem logo na entrevista. “Se o homem tem filhos, é visto como responsável. Já a mãe é encarada como alguém que não dará conta”, compara. “Abri minha escola” “Quando disse que estava grávida, os patrões começaram a me tratar muito mal” Michely Botelho, professora Quando a pedagoga Michely Botelho, 36, descobriu que estava esperando um bebê, há oito anos, não se conteve de felicidade. Mas quando anunciou a novidade na escola em que dava aula, a reação não foi amigável. “Percebi que, a partir daquele dia, os donos da empresa começaram a me tratar muito mal, me desprezando. Eu trabalhava lá há três anos, mas esse tempo não valeu de nada”, conta. “Comecei a sofrer, pois me pressionaram para reduzir minha carga horária e descontavam meu salário quando eu estava de atestado. Por fim, fui tirada da sala de aula e colocada na biblioteca, em desvio de função”, relata. Foram muitos os casos de exclusão. “Quando distribuíram os uniformes do ano, não me deram um que servisse numa grávida. Houve ocasiões em que todo mundo da equipe ganhou presentes, menos eu. Também me tiraram benefícios e me deixaram de fora da confraternização”, lembra. Diante das injustiças, Michely procurou o sindicato da categoria, que notificou a escola. “Então, os donos fizeram uma reunião com os professores e eu fui exposta de verdade”, descreve. “Isso marcou minha vida. A dona disse que não entendia o porquê da denúncia e sabia que tinha sido eu. Para piorar, ela determinou que, graças a mim, tiraria todos os benefícios dos funcionários — incluindo as bolsas de todos os filhos de colaboradores”, recorda. “Assim, a equipe toda ficou contra mim”, lamenta. Michely saiu da reunião, numa sexta-feira, passando mal. “Na segunda-feira, fui fazer um exame e a médica me perguntou se eu tinha passado por algum tipo de problema porque meu líquido amniótico tinha saído e a criança estava em sofrimento fetal”, diz. “Entre o exame e o parto, não se passaram nem 10 minutos. Minha filha nasceu tendo um ataque cardíaco, no dia em que completei 36 semanas de gravidez.” Nessa fase, o bebê é considerado prematuro. Depois da licença maternidade, Michely pediu demissão. Hoje, é dona de uma escola. No entanto, demorou a lecionar novamente. “Eu fiquei com fobia de sala de aula, fui para uma entrevista e saí correndo. Demorei muito a me recuperar”, admite. Para mudar o jogo “Não cabe negar que a discriminação influencia a carreira das mulheres, mas há companhias tentando modificar a situação” Wilma Dal Col, administradora Para a diretora da consultoria de carreira Right Management, Wilma Dal Col, o preconceito contra gestantes existe, mas está, aos poucos, sendo deixado para trás. “Não cabe

negar que a discriminação influencia a carreira das mulheres, mas companhias tentando combater essa situação”, acredita. Ainda é comum, no entanto, que trabalhadoras adiem os planos de gravidez para poderem focar na carreira. “Muitas firmas não colocam mulheres em posições de comando porque elas teriam de se ausentar caso tenham filhos”, diz. O caminho para reverter o quadro está, segundo Wilma, em chacoalhar as culturas corporativas por meio das lideranças, que devem demandar o direito de se ausentarem, por motivo de filhos, saúde ou outras questões. “A partir disso, a instituição precisa se organizar para lidar com licenças, de qualquer um, seja homem, seja mulher.” Administradora pós-graduada na área, Wilma defende que o mais importante é a empresa trabalhar com o conceito de equidade. “Ou seja, propiciar que todos possam se desenvolver da mesma forma”, explica. “Não enfrentei problemas no mercado de trabalho por causa da maternidade, mas sei que sou exceção” Natália Stanzioni, produtora “As empresas precisam começar pelo esforço de ouvir o que as mulheres têm a dizer e buscar informação, já que muitas pessoas acabam reproduzindo preconceitos”, diz Camila Conti, da Maternativas. A produtora cultural Natália Stanzioni, 32, concorda que essa é uma batalha a ser traçada nas corporações. Mãe de dois meninos, de 1 e de 8 anos, ela diz não ter enfrentado injustiças durante as duas gestações, mas se considera exceção. “A área artística humaniza as pessoas, é um ambiente mais acolhedor. E tive muita ajuda do meu companheiro, que é músico, trabalha à noite e pode ficar com as crianças de dia”, conta. Quando o primeiro filho nasceu, ela trabalhava na UnB e encontrou portas abertas. “Levei meu filhote para várias reuniões”, recorda. Hoje servidora do Ministério da Cultura, percebe que nem todas têm a mesma sorte. Natália cobra providências da sociedade para lidar com a questão. “Deveria haver uma grande rede de apoio. Fala-se tanto que as crianças são o futuro do país, mas é preciso investir nelas desde a fase de bebê, de modo que os filhos não sejam de responsabilidade só da mãe nesse período.” Bom exemplo Enquanto isso, na Suécia, existe uma licença parental de um ano e quatro meses que pode ser dividida entre o pai e a mãe. Para evitar que os dias sejam tirados apenas por mulheres, o governo obriga os pais a ficarem pelo menos três meses de licença. Tramita no Senado Federal a PEC (Proposta de Emenda à Constituição) nº 1/2018, que pretende aumentar a licença-maternidade de todas as mulheres para 180 dias (período de que gozam servidoras públicas). A proposta também faz crescer de cinco para 20 os dias da licença-paternidade. Mulher, mãe e desempregada Trabalhadoras com filhos pequenos têm mais dificuldade de conseguir ou manter emprego. Boa parte é despedida até dois anos após a licença Neyrilene Costa* Thays Martins* Não fui chamada após uma entrevista de emprego porque tinha uma criança com menos de 5 anos. Disseram que era regra da empresa não contratar mãe com filhos pequenos” Núbia Rocha, mãe de dois filhos e à espera do terceiro Se engravidar ainda é tabu numa sociedade desigual, em que a licença-maternidade é vista por empregadores como ônus de contratar mulheres, a situação não melhora após o nascimento da criança e o período de afastamento, seja para se manter no emprego, seja para conseguir um. De acordo com estudo da consultoria Robert Half, 27% das trabalhadoras têm dificuldade de reassumir as antigas atividades quando voltam da licença. É ainda mais alarmante o resultado de pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV), feita com 247 mil mulheres de 25 a 35 anos, que mostrou que metade das que se tornaram mães perderam o emprego até dois anos depois da licença-maternidade. O Brasil tem 12,7 milhões de desempregados segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e, de acordo com levantamento da SPC Brasil, a maior parte das pessoas nessa situação são mulheres com média de 35 anos (59%) e com filhos (58%). À espera da terceira filha, Núbia Rocha, 33, é mãe de Benjamim, 7, e Isabella, 3. Ela engrossa os números de desemprego feminino. Administradora e estudante de pedagogia, trabalhou como secretária, auxiliar administrativa, assistente técnica e monitora escolar. No fim de 2015, se mudou para Goiânia, onde conseguiu serviço com facilidade. O retorno a Brasília, porém, foi difícil. “Voltei em maio de 2017, não fui chamada após entrevista de emprego porque tinha uma criança com menos de 5 anos. Disseram que era regra da empresa não contratar mãe com filhos pequenos”, conta. “Eu me senti revoltada e ofendida por saber que ainda existe este tipo de tratamento no nosso país”, relata. Núbia estuda para concursos e faz artesanato. Ela tem apoio do marido, que sustenta a casa. No entanto, não é raridade encontrar mulheres com filhos que param de receber assistência do cônjuge, que acaba por se ausentar também como pai. Francine Rosa, 41 anos, foi estimulada pelo ex-companheiro, com quem teve união estável durante seis anos, a parar de trabalhar para cuidar do filho, Heitor, 4. Por causa disso, deixou o emprego como supervisora de atendimento num grande colégio. O pai da criança trabalhava fora do país e ficava em ponte aérea constante. “Ele mandava dinheiro todo mês”, conta ela, que também tem uma filha de 22 anos. Os problemas começaram quando isso parou: aos poucos, ele diminuiu a quantia enviada até interromper o suporte financeiro completamente e até cessar a participação

na vida do menino. “Tem dois anos que ele não tem contato com o filho”, diz. Apesar de ter muitas experiências profissionais, Francine não consegue emprego. Sem renda, teve de sair do apartamento em que morava de aluguel e vender tudo (incluindo carro e móveis) para se manter. Hoje, mora de favor na varanda da casa da irmã. “Teve momentos que só tive arroz e tomate para dar para o meu filho. E não tinha grana nem para comprar o uniforme dele, que estuda num jardim de infância público.” Nenhuma dificuldade tira dela a alegria e o orgulho de ser mãe, nem a vontade de batalhar para mudar de vida. “Vendo docinhos, mas, às vezes, não tenho nem como comprar os ingredientes. E estou aceitando ser babá ou cozinheira”. Para Francine, o período longe do mercado de trabalho e a idade do filho são os grandes empecilhos na busca por recolocação. Ela entrou na Justiça contra o ex-companheiro, que hoje vive em Uberlândia, a fim de receber pensão, mas o processo ainda não foi finalizado. Tivemos avanços? “Em entrevistas de emprego, o clima muda quando menciono minha filha. Passam a me olhar de forma diferente, aí falam que vão entrar em contato, mas nunca ligam” Milena Gabriela de Jesus, desempregada Há 160 anos, 129 mulheres morreram queimadas em uma fábrica têxtil em Nova York ao exigirem licença-maternidade e jornada de trabalho menor. O episódio deu origem ao Dia Internacional da Mulher, celebrado na quinta-feira (8). De acordo com Liliane Rocha, autora do livro Como ser um líder inclusivo e diretora-executiva da consultoria em diversidade Gestão Kairós, é triste saber que nem tanto mudou desde então. “Há profissionais que foram demitidas durante a licença-maternidade e que não processaram a empresa para se manterem no mercado. Entre as que gozaram do período de afastamento, na maior parte dos casos, o posto delas não está mais lá quando voltam, então acabam sendo dispensadas”, lamenta a mestre em políticas públicas. “São poucas as que chegam no topo da carreira. Um dos motivos é que, quando voltam ao trabalho após a gravidez, em vez de ascenderem, se mantêm no mesmo cargo”, explica Tânia Fontenele, pesquisadora de gênero da Universidade de Brasília (UnB) e do Instituto de Pesquisa Aplicada da Mulher (Ipam). “As mulheres acabam sendo penalizadas por serem mães” Tânia Fontenele, pesquisadora de gênero “As mulheres acabam sendo penalizadas por serem mães”, analisa a historiadora social. “E uma vez que ficam desempregadas e passam a procurar serviço, se deparam com um olhar discriminatório de que, com filho pequeno, não conseguirão se dedicar à empresa”, completa Liliane Rocha, que tem MBA executivo em sustentabilidade e é especialista em gestão responsável para sustentabilidade. Essa é a barreira que Milena Gabriela de Jesus encontra no mercado de trabalho. Com 18 anos e uma filha de 3 para criar, luta para conseguir emprego. “Eu tento há muito tempo, então, penso que isso tem relação com o fato de eu ser mãe”, afirma. Nas entrevistas de emprego, Milena percebe mudança no clima quando menciona a filha. “Passam a me olhar de forma diferente, aí falam que vão entrar em contato, mas nunca ligam”, relata. “Há profissionais que foram demitidas durante a licença-maternidade e que não processaram a empresa para se manterem no mercado. Entre as que gozaram do período de afastamento, muitas acabam sendo dispensadas” Liliane Rocha, autora do livro Como ser um líder inclusivo Gestora de Soluções Corporativas do Instituto Fenasbac (Federação Nacional de Associação dos Servidores do Banco Central), Isabel Herminia Egler cita três dificuldades principais que impedem trabalhadoras de conseguir emprego após a gestação. A primeira é a resistência das empresas com pessoas do sexo feminino em geral. “As organizações associam mulheres a gravidez, licença-maternidade e filhos pequenos, ou seja, fatores que levam a afastamentos e diminuição da produtividade. Mas não é necessariamente isso que acontece”, defende. De acordo com Isabel, graduada em matemática e física, o segundo desafio é a falta de políticas públicas que garantam pré-escola de qualidade. “Se não há creches, as mães não têm com quem deixar os filhos. E sabemos que grande parte da população não tem renda para pagar uma instituição”, diz. Vida doméstica Outro impedimento é a resistência psicológica da própria mulher. “Muitas vezes, ela vai trabalhar com sentimento de culpa e isso traz prejuízo ao desempenho e ao estado psicológico”, acrescenta. Todos esses problemas geram uma terceira questão, de saúde pública: a gravidez tardia. Pós-graduada em RH e condução de processos grupais, Isabel observa que muitas mulheres estão tendo filhos mais tarde devido à busca por estabilidade. “Algumas entram em uma gestação perigosa, em idade avançada, porque, antes de terem uma criança, têm de construir uma situação social que permita ter condições de deixar os filhos em lugares apropriados”, afirma. Tudo isso enquanto pais não passam pelo mesmo problema, porque a maior parte das sociedades associa o cuidado com a prole ao sexo feminino, o que resulta em muitos progenitores ausentes. Por isso, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu a divisão de tarefas domésticas como meta para alcançar igualdade de gênero. A mudança deve começar na criação dos filhos. “Quando se dá uma boneca para uma menina e não para um menino, você determina de quem será a tarefa”, afirma Tânia Fontenele, especialista em políticas públicas e

gênero. A extensão a licença-paternidade e a ministração de treinamentos para gestores e empregadores estão entre outros passos importantes. Mestre em psicologia social, do trabalho e das organizações, ela cita ainda campanhas de conscientização como iniciativas relevantes. “Essa discussão vem desde a década de 1950, mostrando o quanto é difícil quebrar o patriarcado. Temos que discutir a questão da emancipação feminina. Uma sociedade justa tem igualdade entre homens e mulheres”, destaca. O que dizem as leis? Confira o que a legislação trabalhista garante às mulheres grávidas:* » A empresa não pode pedir atestado para comprovação de esterilidade ou gravidez no processo de admissão. » Estar grávida não pode ser motivo para demissão ou não contratação. » Há estabilidade no emprego de cinco meses após o parto. » A licença-maternidade obrigatória é de 120 dias (quatro meses). » Se a trabalhadora for demitida e estiver grávida, mesmo que não tivesse conhecimento, tem direito à reintegração ou à indenização. » Para possibilitar o acompanhamento médico pré-natal, a mãe tem direito à dispensa do trabalho pelo menos para seis consultas e exames. » Mães podem fazer duas pausas de meia hora para amamentar até que os filhos completem seis meses. » Em caso de aborto não intencional, a mulher tem direito a duas semanas de repouso remunerado. » A empresa deve pagar auxílio-creche ou fornecer espaço adequado para que as crianças fiquem; autônomas que contribuem com o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) também têm direito a auxílio-creche. » A adoção dá direito à licença proporcional à idade da criança. Fonte: Alessandro Costa Em ação! Sete passos para a inclusão Levantamento da Right Management listou metas a serem adotadas por empresas. Os CEOs são as pessoas que podem fazer mais diferença. 1. Se modificar primeiro O gestor deve acreditar na necessidade de mudança autêntica. 2. A liderança deverá ter a posse, não delegar Quem comanda deve crer no projeto e apoiá-lo, não simplesmente entregar para outra pessoa comandar. 3. Perguntar “por que não”? Não diga “ela não tem experiência”; questione “o que precisamos para fazer funcionar?” 4. Contratar pessoas que valorizam pessoas Isso otimizará o processo. 5. Promover uma cultura de inclusão consciente Não basta criar programas. A responsabilidade deve estar com a alta liderança, mas o RH pode ajudar com treinamentos. 6. Ser explícito: mulheres onde e quando? O simples aumento da participação feminina não mudará as coisas. Mulheres devem ser representadas em cada unidade de negócios. 7. Ser responsável Estabeleça metas mensuráveis. Palavra de especialista Legislação e prática “O direito trabalhista avançou muito nos últimos anos. Não pode haver empecilho de contratação se a mulher pensa em engravidar ou até mesmo se ela se encontra grávida. Se a empresa praticar isso, cabe indenização por danos morais. Além disso, gestantes não podem ser demitidas. A estabilidade foi conquistada a duras penas. Uma das conquistas mais recentes é a possibilidade de a empresa estender o período da licença-maternidade. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) garante quatro meses, mas há a possibilidade de se aderir ao programa Empresa Cidadã e aumentar para 180 dias em troca de estímulos fiscais. A Reforma Trabalhista também trouxe um ganho, já que prioriza os acordos, então é possível que a empresa ofereça outros benefícios não previstos em lei. Só que a reforma trouxe retrocessos: uma questão polêmica é a possibilidade de que grávidas exerçam atividades de pequeno e médio risco (antes, elas não podiam ser submetidas a riscos de nenhum grau). Independentemente da legislação, há muito descumprimento de norma: há anúncios de emprego que fazem a observação de que gestantes não serão entrevistadas.” Alessandro Costa, professor de direito trabalhista da Universidade Católica de Brasília (UCB) Índice de igualdade de gênero Indicador da empresa de TI e dados para o mercado financeiro Bloomberg mediu a igualdade de gênero entre 100 empresas de 24 países e revelou que apenas 26% dos cargos de alta liderança são ocupados por mulheres. Até entre famosos Dados de 2015 do IBGE mostram que 26,8 % das famílias são formadas por mulheres solteiras com filhos. E é bastante comum ouvir que os pais não estão presentes na criação da prole. Um caso recente que repercutiu na mídia é o do ex-capitão da Seleção Brasileira de Voleibol Masculino, Giba, que está sendo processado pela ex-mulher, Cristina Pirv. Os dois têm um casal de filhos, de 10 e 14 anos. A ex-jogada alega que Giba não paga a pensão dos filhos há 10 meses. A prisão do ex-jogador chegou a ser decretada, mas uma liminar o manteve em liberdade. Outro problema é que ele não participaria ativamente da vida das crianças. Na última sexta-feira (2), o jogador quitou os meses de pensão que devia. Leia Mulheres no topo de carreira — flexibilidade e persistência Autora: Tânia Fontenele Editora: SPM 48 páginas Disponível gratuitamente em goo.gl/KjpUkx Como ser um líder inclusivo — Fuja do diversitywashing e valorize a diversidade Autora: Liliane Rocha Editora: Scortecci 80 páginas R\$ 35

*Estagiária sob supervisão da subeditora Ana Paula Lisboa



"A gente discute tanto a questão de gênero na universidade e, no dia a dia, vemos dificuldade e resistência até por parte de professores que não têm flexibilidade" Miryam Mastrello, professora universitária de ciências sociais e doutoranda



"A alegria da maternidade contrasta com problemas de discriminação na carreira: a professora Miryam teve problemas para conciliar o trabalho com os cuidados da filha, principalmente porque não teve apoio do pai da criança



"Os patrões têm medo de empregar mulheres" Patrícia Amorim, fundadora do site Trocando Fraldas



"Quando disse que estava grávida, os patrões começaram a me tratar muito mal" Michely Botelho, professora



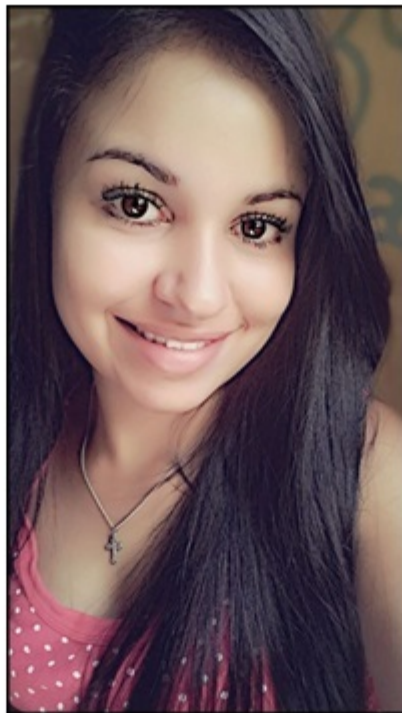
"Não cabe negar que a discriminação influencia a carreira das mulheres, mas há companhias tentando modificar a situação" Wilma Dal Col, administradora



"Não enfrentei problemas no mercado de trabalho por causa da maternidade, mas sei que sou exceção" Natália Stanzioni, produtora



Não fui chamada após uma entrevista de emprego porque tinha uma criança com menos de 5 anos. Disseram que era regra da empresa não contratar mãe com filhos pequenos" Núbia Rocha, mãe de dois filhos e à espera do terceiro



"Em entrevistas de emprego, o clima muda quando menciono minha filha. Passam a me olhar de forma diferente, aí falam que vão entrar em contato, mas nunca ligam" Milena Gabriela de Jesus, desempregada



"As mulheres acabam sendo penalizadas por serem mães" Tânia Fontenele, pesquisadora de gênero



"Há profissionais que foram demitidas durante a licença-maternidade e que não processaram a empresa para se manterem no mercado. Entre as que gozaram do período de afastamento, muitas acabam sendo dispensadas" Liliane Rocha, autora do livro Como ser um líder inclusivo



