

# *Escutem as mães*

A jornada de saúde e bem-estar da  
maternidade nas empresas  
{muito além da gravidez e da licença}



Great  
Place  
To  
Work®

# Introdução

A jornada de maternidade de uma mulher que trabalha numa empresa começa muito antes da gravidez e vai muito além da licença.

Os desafios de fertilidade, os obstáculos da adoção, as inseguranças do parto. O planejamento da volta ao trabalho, o reequilíbrio de demandas, as dúvidas da criação dos filhos. O isolamento social, as aulas online, as demandas emocionais. Novos horários, múltiplas agendas, inúmeros papéis.

**Pode parecer que nada disso é papel da empresa na qual essa mulher trabalha. Mas é – e muito. Empresas precisam assumir seu papel central na rede de apoio e cuidado de quem colabora todos os dias com seus negócios. Afinal, o ambiente corporativo é feito de famílias e não só de colaboradores.**

Investir em mulheres e famílias da sua empresa significa investir em diversidade, promover engajamento

e fomentar a inovação. É criar um bom lugar para mães e pais trabalharem, é estimular um ambiente em que todos podem se desenvolver.

Para gestores e lideranças que querem dar o primeiro passo em direção a uma cultura 'family-friendly' ou desejam fortalecer políticas que cuidam da maternidade {e paternidade} de seus colaboradores, nesse mês das mães a Bloom em parceria com o Great Place to Work traça alguns dos principais desafios das famílias em todas as fases dessa jornada.

Nosso chamado aqui é para empresas: escutem as mães, todos os dias. E, ao entender a dimensão real de seus desafios, que possam encontrar soluções para apoiá-las.

*Boa leitura!*





# Planejamento familiar

## Planejamento

Mais de 55% das mulheres que tiveram filhos no Brasil não haviam planejado a gravidez segundo o Inquérito Nacional sobre Parto e Nascimento, da Fiocruz. O planejamento precisa ser um processo de cuidado que visa garantir a mulheres e homens o seu direito de decidir quando ter filhos e se preparar da melhor maneira possível para esse momento.

“

Quero muito engravidar, estou num momento bom da minha carreira, mas tenho medo de que a gravidez possa prejudicar o modo como meus gestores me vêem. Até quando posso adiar esse desejo?

## Fertilidade

Segundo a OMS, um em cada cinco casais enfrenta desafios para engravidar e precisa de ajuda especializada. Essa é uma jornada física e emocionalmente estressante e que exige orientação e acolhimento.

Estima-se que em cerca de 30% dos casos a infertilidade seja causada apenas por fatores masculinos, enquanto que em 20% as causas são combinadas (ou seja, seja causada por fatores masculino e feminino).

“

Não consigo engravidar, isso está me trazendo muita frustração e ansiedade. Meu relacionamento também está sendo afetado. Estou desanimada, confusa e não consigo focar no trabalho.

## Adoção

Essa é a opção de cerca de 40 mil famílias - com novas e tradicionais configurações familiares - que aguardam na fila de adoção de acordo com o Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento.

“

A adoção é a minha escolha para aumentar a minha família, mas tenho algumas inseguranças e também não sei por onde começar.

**A gente pensa: 'vou aqui fazer um favor para os pais, mães, madrastas e toda a rede parental da minha empresa'.**

**Não! Você está fazendo um favor para a sua empresa, para alcançar públicos maiores, para ter mais produtividade. É o certo a se fazer e traz ganhos efetivos.**



***LUANA GÉNOT***

Mãe e diretora executiva do ID\_BR durante o evento da Bloom 'Apoiando Mães e Pais que Trabalham'

# Gravidez

## Gestação

De acordo com o estudo Nascer no Brasil, 70% das mulheres desejava um parto vaginal no início da gravidez, mas poucas foram apoiadas nesse caminho: na rede privada apenas 15% seguiram com um parto vaginal no seu primeiro parto - contra 84% da recomendação da OMS.

Mulheres negras têm 50% mais chances de não receber analgésicos ou anestésicos durante a episiotomia por causa de uma cultura que acredita (sem qualquer embasamento científico) que as mulheres negras são "mais fortes e resistentes à dor".

## Perda gestacional

A perda gestacional é uma experiência vivida por aproximadamente 20% das gestantes. Mesmo com milhares de famílias enfrentando todos os dias a perda de um bebê, esse ainda é um assunto cercado de tabu, estigma e desinformação.



O que (não) dizer a uma mãe ou um pai que atravessa a perda gestacional

## Pós-parto

Uma em cada quatro mulheres tem depressão pós-parto no Brasil, de acordo com a Fiocruz. Esse número pode ser ainda maior já que muitas sofrem em silêncio por medo do julgamento, culpa ou desconhecimento.



Ouçã o depoimento de quem já atravessou a depressão pós-parto

“

Desde antes de engravidar, sempre pensei em ter parto normal. Mas as pessoas da minha família não me apoiam e meu médico disse que é mais seguro uma cesárea pela minha idade. Não sei como pedir ajuda.

“

Sofri uma perda gestacional. Ainda nem havia contado na empresa que estava grávida, me senti constrangida em pedir afastamento e passei por essa dor em silêncio. Quero muito engravidar novamente e tenho muito medo, também.

“

No pós-parto, me sinto triste, culpada e não posso dizer pras pessoas. Parece que todo mundo espera, inclusive eu mesma, que precisamos estar felizes e gratas o tempo todo. Eu só consigo sentir o quanto estou exausta, física e emocionalmente.

**Quando você é mãe ou pai,  
seu conceito de sucesso começa  
a mudar. Você passa a querer  
trabalhar num lugar onde você  
pode integrar seus múltiplos  
papéis.**

**Onde você consiga exercer seu lado  
profissional com segurança e  
confiança, mas também o seu lado  
pessoal – e que você seja respeitado.**



***DANIELA DINIZ***

**Mãe e diretora do Great  
Place to Work Brasil**

# Licença

## Licença-maternidade

A licença-maternidade é um direito. Um período reservado para a adaptação à nova rotina e ao fortalecimento do vínculo com o bebê ou a criança. É preciso tranquilidade profissional para usufruir ao máximo dessa experiência.

“

Quero aproveitar a minha licença ao máximo, mas tenho medo de me desligar completamente e não contarem mais comigo ou ser substituída no retorno.

## Licença-paternidade

Cuidar de uma criança é uma tarefa compartilhada. Pais ainda são vistos como aqueles que "ajudam" em casa, mas são igualmente responsáveis por seus filhos. A licença-paternidade é um momento para que o homem fortaleça seus vínculos familiares. Isso só acontece quando há um incentivo claro da empresa para que essa dedicação aconteça.

“

Meu marido teve 5 dias de licença paternidade. Voltou exausto por conta da rotina com o bebê. Acabou virando motivo de chacota pela queda de produtividade entre o grupo de trabalho, composto exclusivamente por homens.



Ouçá depoimento sobre dividir tarefas em casa



Ouçá depoimento sobre masculinidade tóxica



Ouçá depoimento sobre paternidade e trabalho



Ouçá depoimento sobre paternidade tóxica

[...] que a sociedade encare a tarefa de criar uma criança como uma tarefa compartilhada, que não cabe exclusivamente à mulher ou ao homem.

A permanência das mulheres no mercado de trabalho poderia aumentar se esse trabalho fosse dividido ou se a sociedade tivesse compreensão dessas flexibilizações que são necessárias para famílias que têm filhos pequenos.



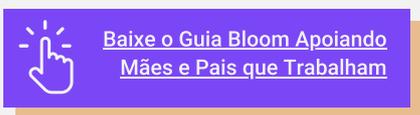
**CECÍLIA MACHADO**

Mãe, PhD em Economia e professora da FGV-RJ em entrevista ao jornal Nexo

# Infância

## Retorno da licença

Desafios com a amamentação, privação de sono, novas dinâmica na casa e nas relações. Uma família atravessa inúmeras transformações durante o período de licença. O retorno pode ser um momento de insegurança e ansiedade para os pais.



“

Voltei da licença e meu gestor perguntou como haviam sido as minhas férias. Tive vontade de pedir demissão naquele momento.

## Criação dos filhos

Quase 80% das mães estão na internet em busca de orientações para criar seus filhos. A ciência evoluiu bastante e hoje sabemos que há formas mais e menos saudáveis de criar uma criança.

“

O desenvolvimento do meu filho é prioridade para mim. Mas tem tanta coisa disponível na internet, tanta técnica diferente, que eu não sei qual é a melhor e nem por onde começar.

## Carreira e maternidade

Mais de 95% das mulheres acham muito difícil conciliar as demandas da vida familiar e profissional de acordo com estudo da CRESCER, feito pelo Departamento de Pesquisa da Editora Globo. Esse é um desafio ainda maior para as 116 milhões de mães solo que criam seus filhos sem um companheiro ou companheira.

“

Não quero escolher entre minha carreira e minha família. Mas essa escolha não depende só de mim. Preciso de uma empresa e de gestores que entendam o meu momento e me ajudem a lidar com essa realidade.”

Quase metade das mulheres é demitida até 1 ano após a licença segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e 30% deixa o emprego para cuidar dos filhos de acordo com a Catho.

Em um mundo ideal, a maternidade é um **processo compartilhado**.

Seja com o parceiro ou a parceira, familiares, com o Estado e com a sociedade.

É necessário, portanto, um **suporte sistemático e integral** com o qual se possa dividir as tarefas e receber o **cuidado necessário** para que essa mulher-mãe tenha a sua saúde e bem-estar preservados.



*NATHALIA GOULART*

Mãe e Head de Parcerias da Bloom em artigo no LinkedIn

# Apoio na prática

Dizem que o primeiro passo para superar um desafio é conhecê-lo. Agora que você já identificou alguns desafios enfrentados pelas mulheres mães, dividimos sete boas práticas para a sua empresa:

- Ofereça cuidado especializado e continuado para que as famílias identifiquem suas necessidades e conheçam as opções de tratamento para fertilidade e/ou os caminhos para a adoção. O apoio torna qualquer trajetória familiar possível!
- Ofereça ferramentas para que famílias diversas possam se planejar emocionalmente e financeiramente.
- Prepare os gestores para comunicar de maneira clara e acolhedora políticas e benefícios da empresa para o(a) colaborador(a) que irá aumentar a família. E para que planejem juntos esse período de ausência da empresa.
- Incentive exemplos de lideranças masculinas que valorizam esse momento da vida de um homem. Ofereça ferramentas para que pais exerçam a paternidade em todos os seus aspectos, diariamente.
- Conscientize gestores e lideranças sobre a nova realidade das famílias que retornam ao trabalho depois da licença. Assegure que estejam preparados para proporcionar um retorno acolhedor e empático.
- Ofereça orientação e apoio para desafios da infância. Momentos de troca e compartilhamento de experiências geram conexão e aprendizados valiosos.
- Assegure que a sua empresa está mandando a mensagem de que entende que a maternidade acontece a todo momento, e é full-time.

**Sem o apoio necessário, empresas perdem talentos, falham com a equidade de gênero enquanto mulheres são privadas de atingir seu pleno potencial profissional, pessoal e financeiro.**



## Sobre a Bloom

Bloom é a nova forma de cuidar de mães e pais que trabalham, todos os dias. Somos uma plataforma de saúde e bem-estar que acompanha a jornada de famílias diversas {do planejamento aos primeiros anos de vida da criança}.

Dizem que é preciso uma aldeia inteira para cuidar de uma criança. Muitas vezes é preciso uma empresa também.

Sua empresa está preparada para uma cultura family-friendly? Vamos conversar: [contato@canalbloom.com](mailto:contato@canalbloom.com)



## Sobre o GPTW

O GPTW é uma autoridade global no mundo do trabalho e especialista em auxiliar as empresas na gestão do clima organizacional. Nossa missão é construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place to Work For All.

Fundado há 25 anos nos Estados Unidos por Robert Levering e Amy Lyman, o Great Place to Work traz em sua marca o prestígio e o reconhecimento internacional por aplicar pesquisas de clima em organizações espalhadas por 90 países, impactando mais de 12 milhões de funcionários.

Além da ferramenta de análise do ambiente corporativo e do reconhecimento das Melhores Empresas para Trabalhar nos rankings, o GPTW oferece o serviço de consultoria para organizações dos mais variados portes e setores de atividade. Alinhamento Digital, Diversidade, Employee Experience e Liderança são alguns dos temas desenvolvidos pelo nosso time de consultores.



Crédito imagem de capa: Beccy Smith  
Crédito imagens internas: Unsplash