



*Março*

*Dia Internacional  
da Mulher*

SER OU NÃO  
SER MÃE,  
EIS A  
QUESTÃO!

O Sinergia  
traz uma  
reflexão  
sobre o  
tema.

**SINERGIA MS**

Juntas somos fortes.



# SER OU NÃO SER MÃE, EIS A QUESTÃO!

O dia 8 de março é o resultado de uma série de fatos, lutas e reivindicações das mulheres, principalmente nos EUA e Europa, por melhores condições de trabalho e direitos sociais e políticos, que tiveram início na segunda metade do século XIX e se estenderam até as primeiras décadas do XX. Ao ser criada esta data, não se pretendia apenas comemorar. Na maioria dos países, realizam-se conferências, debates e reuniões cujo objetivo é discutir o papel da mulher na sociedade atual. O esforço é tentar diminuir e, quem sabe um dia, terminar com o preconceito e a desvalorização da mulher. Podemos dizer que o dia 24 de fevereiro de 1932 foi um marco na história da mulher brasileira. Nesta data foi instituído o voto feminino. As mulheres conquistavam, depois de muitos anos de reivindicações e discussões, o direito de votar e serem eleitas para cargos no executivo e legislativo.

Mas depois de tanto tempo, ainda nos deparamos com uma realidade adversa à mulher no mercado de trabalho, principalmente aquelas que se tornam mães. Especialistas chamam 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.

Há muito glamour e romantismo que envolvem a maternidade que, de maneira nenhuma, são aplicáveis na prática. É uma benção ser mãe, mas conciliar trabalho e maternidade continua sendo um desafio para a maior parte das mulheres, que esbarra 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 e o resultado é um vasto contingente de trabalhadoras que teme ter prejuízos na carreira no caso de uma gestação.

Porém, as empresas e gestores podem mudar, e terem atitudes de acolher as mulheres que tomam a decisão de se tornarem mães. Pois quando uma mulher se torna mãe, ela desenvolve ou potencializa habilidades que podem ser super bem aproveitadas, como capacidades de comunicação e de liderança. Se a empresa tem percepção disso e investe em políticas internas que façam com que a mulher perceba que seu trabalho é valorizado, independente de ser mãe, a empresa tem um ganho gigantesco com isso. Ela pode investir em treinamentos para que a mulher melhore a administração do próprio tempo, procurando ser mais eficiente na gestão do tempo para otimizar suas entregas no período que está disponível para a empresa. A empresa não tem nada a perder.

É essa atitude que esperamos da ENERGISA MS, a que valorize todas as suas profissionais e, principalmente, a que toma a decisão de ser MÃE. As boas ações em relação aos seus trabalhadores fazem com que UMA EMPRESA seja a MELHOR para se trabalhar. Não é o discurso, conquista de prêmios, indicadores de clima organizacional que vão medir a satisfação dos trabalhadores. Mas sim, a forma e o respeito com que a empresa trata suas trabalhadoras e trabalhadores. Lembrando que a luta por uma condição melhor para a mulher não é somente delas, mas de TODOS.

EMPRESAS RESPEITEM SUAS PROFISSIONAIS

NÃO À DEMISSÃO PÓS MATERNIDADE

JUNTAS SOMOS MAIS FORTES!



*Março*  
*Dia Internacional da Mulher*



## Confira alguns direitos 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 da confirmação até 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.

**NÃO À DEMISSÃO PÓS MATERNIDADE**

