

Mulheres na liderança: onde a maternidade e a carreira se cruzam?

Daniella Doyle (*)

A igualdade de gênero no mercado de trabalho tem se mostrado ainda mais fundamental nos últimos anos

A pandemia evidenciou - o que convenhamos já era óbvio - que foram as mulheres que mais acumularam tarefas com a reconfiguração dos modelos de trabalho, tendo que lidar com os cuidados em casa, com filhos, idosos e outros parentes, assim como grande parte dos afazeres domésticos e, claro, ser uma exímia profissional.

Além da disparidade salarial entre os gêneros, da falta de planos de carreira para o sexo feminino e do acúmulo de funções, também nos deparamos com os desafios da maternidade na vida e na carreira das mulheres. A jornada dupla de mãe e profissional é algo que permeia e aflige o imaginário de muitas colegas. Por vezes, somos colocadas em posição de escolher entre um e outro, uma vez que para muitos não há possibilidade de desempenhar as duas funções de forma plenamente satisfatória.

E o resultado desse cenário? Apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas, segundo o estudo Estatísticas de Gênero, divulgado pelo IBGE no ano passado. Outro levantamento, este da Catho, destaca que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto entre os homens, essa proporção é quatro vezes menor, de 7%.

Por mais que a sociedade tenha evoluído para garantir que mulheres tivessem mais direitos, como a licença-maternidade remunerada, o proibimento da demissão durante o período gestacional, assistência médica e sanitária às gestantes, fica claro que ainda não é o suficiente. Sem contar que alguns desses avanços, muitas vezes, não funcionam na prática, já que pesquisa realizada pela FGV aponta que 50% das trabalhadoras que tiram licença-maternidade são demitidas em aproximadamente 24 meses.

As empresas têm um papel fundamental para nos ajudar a mudar este cenário. Como? Alçando mulheres com esse perfil a cargos de

liderança, e digo isso por experiência própria. Até a minha chegada na eNotas em 2020, não havia mulheres em cargos de liderança e menos ainda mulheres com filhos. É difícil para qualquer gestão entender como lidar com esse perfil de colaborador se não há nenhum em seu time.

Por mais que gestores tranquilizem as funcionárias que vão lidar com a maternidade, algumas mães ainda se sentem pressionadas e, a meu ver, isso se dá por uma questão cultural, pois nesses casos mesmo que as pessoas reforcem nossas capacidades, nos cobramos não apenas no trabalho, mas também em casa. Tudo tem que ser impecável, filhos, casa, trabalho, todos perfeitos.

Assim que assumi a frente do departamento de Marketing, fiz questão de levantar essa bandeira e mostrar o quanto perdemos ao deixar mulheres de fora do nosso radar, em especial as que lidam com a maternidade, que traz responsabilidades e competências que podem e devem ser melhor aproveitadas pelas empresas.

Estar em um cargo de liderança implica em muitas questões, entre elas garantir que o ambiente de trabalho seja diverso, justo e receptivo para todos os colaboradores - empatia é a palavra. E, para colocar-se no lugar do outro, compreender sua realidade, dificuldades e propor melhorias, precisamos estar minimamente por dentro dessa realidade. Hoje, entre nossas colaboradoras, temos 11 mães e três gestantes, e ainda há um longo caminho a percorrer.

Contudo, acredito que estamos no percurso certo, já que passamos a atrair e reter talentos com esse perfil. Para garantir a permanência dessas colaboradoras, algumas ações foram essenciais, como oferecer auxílio creche, licença-maternidade estendida e flexibilidade no trabalho, sejam opções de trabalho remoto ou flexibilidade de horário. Esses são fatores que fizeram e fazem a diferença para nós e que, sem sombra de dúvida, serão bem recebidos na sua empresa.

(*) - Graduada em Jornalismo, Publicidade e Propaganda pela PUC-MG, é head de Marketing da eNotas, legaltech que oferece soluções para automatização da emissão de notas fiscais eletrônicas (<https://enotas.com.br/>).

Pontualidade te dá empregabilidade!

A pontualidade diz muito sobre a conduta da pessoa no ambiente profissional

Em um mundo corrido, com agendas complexas e muitos afazeres, cumprir horários, agendas e entregas está cada vez mais desafiador; não é verdade? Todavia, é importante lembrar que ser pontual não é diferencial, mas o mínimo que você pode demonstrar nas relações humanas.

Como diria o provérbio inglês: "A pontualidade é a cortesia dos reis e obrigação dos educados".

O headhunter e CEO da Prime Talent Executive Search, David Braga, ressalta que é importante saber que a pontualidade é um pré-requisito para alçar novos voos em direção ao seu desenvolvimento profissional. "Sinceramente, desconheço alguém que tenha construído uma relevante carreira profissional com a fama de estar sempre atrasado para seus compromissos ou nas entregas de seus afazeres", diz.

Atrasar-se para uma reu-



Ninguém que tenha construído uma relevante carreira profissional teve a fama de estar sempre atrasado.

nião ou deixar de entregar trabalhos que já estavam acordados, mostra o claro descaso com suas obrigações e também pode dar sinais de incompetência. "A pontualidade é uma forma de expressar a importância que cada compromisso tem para você, assim como o respeito que você tem pelas pessoas que estão envolvidas com o que será realizado. Logo, controlar o próprio tempo é

uma responsabilidade entre tantas outras que permeiam nosso dia", acrescenta.

O headhunter lembra que, em meio à rotina de cada um, com centenas de e-mails para ler na semana ou mesmo mensagens no WhatsApp, quem consegue controlar seus horários com rigor e estar na hora marcada em locais previamente estabelecidos agrega valor à sua imagem pessoal

e profissional. "Já o atraso demonstra a imagem de uma pessoa atrapalhada, que tem dificuldades de cumprir o que promete", sinaliza.

No campo profissional, quem se mostra incapaz de gerenciar o próprio tempo, em certos casos, poderá perder oportunidades de posições hierárquicas maiores. "E vamos combinar: se perceber que vai atrasar para algo, sinalize imediatamente, afinal lidamos sempre com expectativas e nada pior do que pessoas que não cumprem o combinado", ensina Braga.

A pontualidade, segundo o caça-talento, demonstra sua capacidade de gerenciar o próprio tempo e, por consequência, a aptidão de gerenciar equipes e projetos. "Sendo assim, lembre-se disso quando chegar atrasado em seu próximo compromisso", conclui. Fontes e outras informações: (www.primetalent.com.br) e (www.davidbraga.com.br).

Senhas: conheça as combinações mais vulneráveis a ataques

Senhas costumam ser a principal barreira de acesso a aparelhos eletrônicos e a contas de e-mail, redes sociais e aplicativos financeiros. Apesar da escolha por senhas simples ou repetidas para diferentes logins ser mais fácil de memorizar, isso também facilita a ação de terceiros que tentam invadir aparelhos e contas.

A sequência 123456 foi a senha mais usada em 2021, segundo levantamento da NordPass realizado em 50 países. No Brasil, uma pesquisa encomendada pelo C6 Bank ao Ipec revelou que 10% dos entrevistados usam sequências numéricas, como 1234, e 12% usam o próprio nome como senha.

"Senhas devem ser confidenciais e secretas e cuidar delas é uma forma de proteger a privacidade, além de evitar prejuízos financeiros e pessoais", explica José Luiz Santana, head de cibersegurança do C6 Bank. "As combinações óbvias são as primeiras a serem testadas por criminosos e justamente por isso devem ser evitadas".

A inclusão de caracteres especiais, letras e números é recomendada na criação de novos logins, mas a prática nem sempre é seguida pelos usuários. Entre as dez senhas mais utilizadas no mundo, estão sequências, como 12345678, 123123, 111111 e "qwerty" — correspondente às seis primeiras letras do teclado do computador —, e a palavra "password", que significa "senha" em inglês.

Como essas combinações são muito simples e óbvias, é mais fácil para criminosos conseguir decifrá-las e acessar os dados e contas em um smartphone perdido ou furtado. Mesmo quem evita repetir senhas ou usa combinações mais difíceis pode estar vulnerável ao decidir enviá-la para um contato ou anotá-la em um bloco de notas.

Pesquisa do C6 Bank mostrou que 21% dos entrevistados anotam senhas em blocos de notas e que 25% já comparilharam senhas de banco com familiares e amigos. Esse hábito deixa as contas desprotegidas, uma vez que, como esses registros ficam armazenados no aparelho, uma sim-



A inclusão de caracteres especiais, letras e números é recomendada na criação de novos logins.

ples busca pela palavra "senha" pode revelar os acessos e permitir invasões caso o celular caia em mãos erradas.

Por isso, além de evitar usar sequências numéricas e dados pessoais ou de pessoas próximas para criar senhas, também é recomendável não deixar essas informações anotadas e, se possível, evitar o preenchimento automático de senhas em cadastros de sites.

Para garantir uma proteção adicional, a melhor opção é não ficar dependente apenas das senhas. Quanto mais camadas para acessar aplicativos e informações sensíveis, melhor. Caso um aplicativo permita autenticação em duas etapas, escolha essa opção para dificultar o acesso de terceiros aos seus dados. - Fonte e mais informações: (www.c6bank.com.br).

Oportunidade para mudar: transição e perspectiva de carreira

Pedro Signorelli (*)

No cenário atual, muitas pessoas cogitam fazer uma transição de carreira para que possam sentir mais realizadas profissionalmente, podendo estabelecer assim uma perspectiva futura mais feliz. Não é um processo fácil e por essa razão, é importante conseguir otimizar esse processo para garantir o alinhamento entre as perspectivas e o seu perfil.

Existe um movimento de libertação chamado de "The Great Resignation" surgido nos Estados Unidos, que consiste em demissões em massa de profissionais que não estão satisfeitos com a forma que vem sendo tratados em seus atuais empregos e buscam melhores condições de trabalho. Além disso, as pessoas passam a ver oportunidades de alavancar e até mudar as suas carreiras. E isso está chegando no Brasil.

Em dezembro de 2021, a rede LinkedIn fez um estudo com mais de mil entrevistados, onde apontou que 49% dos brasileiros consideravam mudar de emprego em 2022. Esta porcentagem é ainda mais alta para as pessoas com idades entre 16 a 24 anos, equivalente a 61%. Os dois principais motivos são: busca por melhores salários e desejo por um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

O primeiro passo para realizar uma transição de carreira consiste em estar seguro de sua decisão, para que seja possível mapear oportunidades disponíveis com mais clareza. É preciso olhar para onde você está agora e entender o quanto a realidade atual está alinhada com seu objetivo futuro. Uma vez que haja um gap, precisamos identificar quais são as principais ações a serem feitas e definir resultados-chave

que mostrem que este gap está diminuindo.

Às vezes, pode ser identificada a falta de uma competência, um curso necessário a ser feito ou até pedir demissão, em casos mais extremos. Portanto, é preciso preparar a mente e também o bolso, para fazer investimentos, principalmente em qualificações profissionais, com o intuito de expandir horizontes e consequentemente enriquecer o currículo. Devemos ter na cabeça que a transição não será feita da noite para o dia.

Esse processo irá ajudar na avaliação de suas competências, ajudando a desenvolver seus pontos fortes. O medo do novo e do desconhecido é normal, afinal, as dúvidas vão surgindo a cada momento, mas ter consciência da própria capacidade, aliada a um plano de ação bem estruturado, vai garantir uma transição bem

feita. Nesse plano, é preciso definir objetivos, metas, estratégias e prazos.

Do ponto de vista da empresa, uma vez que ela está olhando para o desenvolvimento dos seus colaboradores, pode identificar outras posições dentro da organização que busquem minimizar possíveis gaps. Dessa forma, conseguirá ter colaboradores mais felizes e, consequentemente, mais produtivos. Também pode apoiar oferecendo treinamentos específicos, etc.

Os times são vivos, bem como a organização, então estas necessidades podem mudar ao longo do tempo. É preciso prestar bastante atenção aos colaboradores, procurando checar de forma recorrente se estão mesmo felizes, motivados e satisfeitos. Ações cujo objetivo é melhorar o nível de engajamento e a produtividade devem ser feitas sempre.

Nesse contexto, entra o OKR

- Objectives and Keys Results - Objetivos e Resultados Chaves, que trabalha com clareza, transparência e honestidade. Com a ferramenta, será mais fácil identificar as competências de cada um dos colaboradores, bem como as necessidades de desenvolvimento que eles tenham, a fim de que os objetivos do time e da organização sejam alcançados.

Às vezes, também pela natureza de trabalhar com times multifuncionais, podemos identificar que um determinado colaborador "se daria muito bem" em outra área e os benefícios serão enormes, tanto para o colaborador como para a empresa. Por isso é necessário conseguir enxergar além do óbvio, auxiliando a transição de forma segura para os colaboradores e também possibilitando que tenham perspectiva de carreira.

(*) - Especialista na implementação do método OKR, fundou a Pragmática Consultoria em Gestão (www.gestaopragmatica.com.br).