

BMA Mulher e a valorização das mulheres-mães do escritório

BMA Review BMA Mulher 20.03.2024 4 minutos de leitura

Assuntos

BMA Review BMA Mulher

“Mulheres grávidas pensam.” Foi essa a resposta que Chico Müssnich, sócio-fundador do BMA Advogados, deu para Leslie Rose em 1997, quando ela, grávida de sua segunda filha, foi convidada pelo advogado para se tornar consultora do escritório e desenvolver recursos linguístico-jurídicos em inglês. “Fiquei impressionada com essa atitude e achei super bacana essa abertura, não para mim enquanto mulher grávida, mas enquanto profissional que poderia contribuir para o crescimento do escritório. Isso foi algo que me impressionou na época e acho que, até hoje, o BMA tem esse perfil de olhar para a pessoa e ver como ela pode contribuir”, conta Leslie, orgulhosa.

Marina Maciel, advogada da área de Direito Ambiental e Mudanças Climáticas, encarou uma promoção após o nascimento de sua segunda filha, em 2022. “Senti uma mudança muito grande da primeira para a segunda gestação, me senti muito mais acolhida. Acredito que o escritório vem desenvolvendo esse entendimento de que ter filhos é um benefício para a sociedade, não um projeto individual”, avalia.

Camilla Paoletti é mais um caso de valorização profissional após a maternidade. Ela se tornou sócia da área Concorrencial durante sua segunda gestação, em 2019. “A vida da mulher que sai de licença tem que ser vista como um filme e não uma fotografia apenas daquele momento. O processo de gestar, sair e voltar da licença-maternidade nem sempre é fácil; profissionalmente, ainda pagamos um preço ao fazer essa escolha, mas percebo uma evolução das políticas internas do escritório em relação ao assunto”, comenta.

O preço é realmente alto num mercado de trabalho em que a desigualdade e a disparidade salarial aumentam para mulheres após a maternidade. Este, inclusive, foi o tema de estudo da norte-americana Claudia Goldin, vencedora do Prêmio Nobel de Economia em 2023, que realizou a primeira análise abrangente sobre os rendimentos das mulheres e sua participação no mercado de trabalho ao longo do tempo.

Em linhas gerais, ela demonstrou que, a partir do momento em que houve a industrialização, o trabalho saiu do âmbito do lar e foi para a rua, reduzindo drasticamente a participação profissional feminina. Segundo a pesquisadora, a chegada do primeiro filho representa um baque na vida de muitas mulheres, aumentando ainda mais a desigualdade salarial entre os gêneros. De acordo com as pesquisas da ganhadora do Nobel, a participação das mães na força de trabalho diminuiu após o parto em todos os 134 países que foram examinados. O *gap* na América do Sul chega a ser maior do que na Ásia ou na África, lugares onde a mulher pode levar mais de 10 anos para conseguir recuperar seu crescimento profissional após a chegada do primeiro filho.

No BMA, algumas iniciativas vêm tentando reduzir as questões enfrentadas

pelas mulheres-mães, que não só podem optar pela licença-maternidade estendida, de 6 meses, como também contam, nos escritórios do Rio de Janeiro e de São Paulo, com salas de aleitamento. Além disso, todos os nossos integrantes estão habilitados a receber auxílio-creche, e não há desconto de bônus durante os 4 meses da licença-maternidade.

“Estamos desenvolvendo políticas internas para que a maternidade não signifique um impacto na carreira as mulheres”, pontua Vivian Casanova, sócia da área Tributária, membro do Comitê BMA Mulher e mãe de dois. “Hoje, o escritório já tem políticas para acolher a mulher que volta da licença-maternidade e inseri-la de volta no ambiente de trabalho”, completa Camilla, também membro do Comitê.

A mudança não acontece da noite para o dia, mas o escritório tem se esforçado para acolher as mulheres-mães na difícil missão de equilibrar suas múltiplas funções e tarefas. Rodas de conversa, troca de experiências e o projeto de mentoria feminina são alguns dos espaços promovidos pelo BMA Mulher onde a discussão sobre conciliar maternidade e crescimento profissional se faz presente. Atualmente, 57% do escritório é composto por mulheres. Dessas, 29% são mães, e 26% dessas mães são sócias.

“Temos hoje, no escritório, uma liderança atenta ao reconhecimento de que a maternidade não pode ser um atraso no desenvolvimento profissional. Apesar de todas as dificuldades, trabalhamos para endereçar as questões e tornar o BMA Mulher uma parte da rede de apoio dessas mulheres, permitindo que as qualidades decorrentes da maternidade possam ser aproveitadas no desenvolvimento de sua carreira profissional”, reforça Vivian.

Resiliência, menos centralização e maior capacidade de delegar, mais facilidade na resolução de conflitos e maior eficácia na realização de tarefas são algumas das características que a maternidade aguça nas mulheres e que têm sinergia com o universo empresarial, em especial os cargos de liderança. “Você se torna mais empática no seu ambiente de trabalho, entende melhor as dificuldades e entende que a sua equipe vai ser também a sua rede de apoio”, afirma Vivian.

“Tenho muito carinho pelo BMA pela oportunidade que o escritório me deu, de fazer um trabalho interessante e começar aqui minha nova carreira. Meu caso é fora da curva, mas só foi possível estar aqui por causa da abertura que o escritório tem, desse olhar que tiveram para minha capacidade profissional”, lembra, com carinho, Leslie.

>>> Artigo escrito por Mariana Brugger para o BMA Mulher.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review #82. [Clique aqui e leia outros artigos.](#)