

# +Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL  
PELO DESENVOLVIMENTO  
ECONÔMICO DA MULHER

E-BOOK 4

## COMO LIDAR COM A ROTINA DE MÃES E PAIS QUE PRECISAM CONCILIAR SEU TEMPO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA



# SUMÁRIO

Introdução \_\_\_\_\_ **03**

Apresentação das apoiadoras

Filhos no Currículo \_\_\_\_\_ **05**

Mães Corporate \_\_\_\_\_ **07**

Maternidade nas Empresas \_\_\_\_\_ **09**

Dicas e Recomendações

Como fazer *home office* com empatia? \_\_\_\_\_ **11**

E o que as empresas já estão  
colocando em prática? \_\_\_\_\_ **20**

Campanha #tátudobem

Uma campanha de comunicação para  
naturalizar o *home office* com filhos \_\_\_\_\_ **25**



# INTRODUÇÃO

Em meio à pandemia, as empresas estão esbarrando em diversos desafios para lidar com seus colaboradores, garantir a saúde e bem-estar de todos e criar fluxos de trabalho que funcionem. Esses desafios são ainda mais particulares quando se trata de mães e pais, que precisam conciliar a rotina de trabalho com o cuidado dos filhos.

O Movimento Mulher 360, em parceria com as empresas **Filhos no Currículo, Mãe Corporate e Maternidade nas Empresas**, apresenta um guia de práticas e orientações para ajudar as lideranças a enfrentar os novos desafios impostos pelo momento que vivemos.

Este material foi dividido em três seções:

- **APRESENTAÇÃO DAS EMPRESAS QUE APOIARAM O MM360 NESSA EMPREITADA:**
- **DICAS DAS NOSSAS PARCEIRAS PARA TORNAR O HOME OFFICE MAIS EMPÁTICO:**
- **PRÁTICAS DE EMPRESAS ASSOCIADAS QUE TAMBÉM ABRAÇARAM ESSA CAUSA.**





## **APRESENTAÇÃO DAS APOIADORAS**

# filhos no currículo

A Filhos no Currículo é uma facilitadora de transformação cultural que nasceu para tornar as empresas o melhor lugar para mães e pais trabalharem e se desenvolverem. Atua a partir de projetos de *employer & consumer experience*, pautados nos temas de inteligência emocional, equidade de gênero e parentalidade com o objetivo de humanizar as relações, desconstruir vieses e criar ambientes empáticos que colaborem para o engajamento e performance de profissionais com filhos.

A consultoria é focada no impacto da chegada dos filhos na carreira e convida pais, mães, lideranças, gestores de RH e Diversidade a dialogarem sobre a temática.

“Filhos estão no centro do nosso posicionamento enquanto marca e é no exercício da parentalidade que aprimoramos uma série de habilidades sócio-emocionais, transpondo para a carreira novas formas de encarar problemas complexos, de exercer uma liderança empática e de desenvolver um pensamento criativo.”

afirma **Michelle Levy Terni**,  
cofundadora da consultoria.



Em tempos de confinamento, **investir na experiência de colaboradores com filhos cuidando de sua saúde emocional, das relações como pais e profissionais** junto às lideranças têm sido o foco da empresa a partir de eventos digitais de sensibilização, consultoria estratégica e programas corporativos continuados. A empresa, que possui em seu portfólio clientes como Tozzini Freire, Pepsico, Danone, PwC, B3, Roche, Glassdoor, Easynvest, Visa, Nestlé e AIG, também faz parte do Grupo Womby, um ecossistema de inovação com o propósito de humanizar a relação do trabalho com a maternidade a partir de projetos de impacto social.

## CONTATO

[oi@filhosnocurriculo.com.br](mailto:oi@filhosnocurriculo.com.br)

### Redes sociais

 [@filhosnocurriculo](https://www.instagram.com/filhosnocurriculo)

 [Filhos no Currículo](https://www.linkedin.com/company/filhos-no-curriculo)

[www.filhosnocurriculo.com.br](http://www.filhosnocurriculo.com.br)



“Trabalhe como se não tivesse filhos e crie filhos como se não trabalhasse”. Com certeza essa frase permeou muitas conversas entre os corredores das empresas quando o assunto era a ascensão profissional, especialmente de mulheres.

Acontece que essa frase vem perdendo força nos últimos anos e muito se fala em como acolher todos os papéis das mulheres para que seja possível equilibrar maternidade e carreira. Porém, na prática a mudança estava acontecendo devagar demais.

Em empresas em que era impensável uma nova forma de trabalhar, o *home office* forçado causou alguns desconfortos e a obrigatoriedade de pensar nesse tema. Desde então, não apenas mulheres estão no centro dessa discussão, mas colaboradores homens também, que agora estão em isolamento com a esposa e os filhos.

**MAIS DO QUE ENTENDER ESSA REALIDADE, A EMPRESA QUE TEM UMA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE VALORIZA A FAMÍLIA, ACOLHA A MATERNIDADE E ENCORAJE OS PAIS A SEREM PRESENTES NA CRIAÇÃO DOS FILHOS, VAI TER PROFISSIONAIS MAIS ENGAJADOS E MOTIVADOS.**

## É HORA DE COLOCAR EM PRÁTICA TODAS AS DISCUSSÕES DE FUTURO DO TRABALHO E DE EQUIDADE DE GÊNERO EM CARGOS DE LIDERANÇA.

É hora de entender que essa é uma oportunidade de transformação cultural para as organizações e isso está nas mãos dos 3 agentes, Líderes, Recursos Humanos e Colaboradores, que podem realizar mudanças efetivas e duradouras na empresa e na sociedade.

O Mãe Corporate consiste em um núcleo de inovação e estratégias para a **permanência de mulheres nas organizações após a maternidade** e tem como objetivo ajudar empresas a aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança.

### CONTATO

**Lia Castro**

[contato@grupomae.com.br](mailto:contato@grupomae.com.br)

#### Redes sociais

 @maecorporate

 MÃE Corporate

[www.maecorporate.com.br](http://www.maecorporate.com.br)



# MATERNIDADE NAS EMPRESAS

Por anos, muitas mulheres cresceram ouvindo que não era possível encontrar um **equilíbrio na balança entre maternidade e carreira**.

Esse é um dos motivos pelos quais vemos tão baixa representatividade das mulheres na alta liderança. Faltavam exemplos que provassem o contrário, faltavam dados para argumentar e, principalmente, faltava voz para provocar mudanças nos ambientes organizacionais.

De executivas à empreendedoras, juntas, fundamos a Maternidade nas Empresas, primeira **consultoria para equidade de gênero com foco na maternidade e tudo o que vem com ela**: paternidade, filhos, preparação da liderança, dilemas em conciliar carreira e maternidade etc.

**A NOSSA MISSÃO É AJUDAR A CRIAR AMBIENTES CORPORATIVOS MAIS HUMANOS E ACOLHEDORES, QUE VALORIZEM A MÃE QUE TODA MULHER PODE ESCOLHER SER. POR ISSO, ORGANIZAMOS E DIVIDIMOS TODO NOSSO KNOW-HOW EM TRÊS PILARES, QUE HOJE FUNDAMENTAM A NOSSA FORMA DE ATUAÇÃO: CONTEÚDO, EXPERIÊNCIA E CONSULTORIA.**



Chamamos de **Conteúdo**, as iniciativas que informam e levam conhecimento para os colaboradores e líderes. **Experiência** é como chamamos as ações que trazem o time para perto e fazem do tema equidade de gênero e maternidade uma experiência transformadora. E para aquelas empresas que realmente querem fazer diferente, sugerimos a **Consultoria**, em que nos debruçamos junto aos líderes para pensar em estratégias e ações que farão toda a diferença para as pessoas daquele organismo.

Se você se preocupa **em construir o melhor lugar para se trabalhar**, em que todas as pessoas sintam-se incluídas e bem-vindas, podendo exercer seu potencial ao máximo, queremos dizer que você não precisa ficar sozinho(a) nessa.

**ESTAMOS AQUI PARA TE AJUDAR, NÃO IMPORTA COMO. TUDO COMEÇA COM UM "OI". VEM FALAR COM A GENTE ;)**

## **CONTATO**

**Luciana Cattony**

luciana@maternidadenasempresas.com.br

**Susana Zaman**

susana@maternidadenasempresas.com.br

**Redes sociais**

 @MaternidadenasEmpresas

 Maternidade nas Empresas

**[www.maternidadenasempresas.com.br](http://www.maternidadenasempresas.com.br)**



## **E COMO FAZER O HOME OFFICE DE MÃES E PAIS MAIS LEVE E EMPÁTICO?**

— DICAS E RECOMENDAÇÕES

# filhos no currículo

A pandemia acelerou algumas conversas difíceis, deu luz a trabalhos invisíveis e derrubou os muros entre vida pessoal e profissional. Surgem então alguns questionamentos por parte da liderança: qual é o meu papel enquanto líder neste contexto? Como treinar meu olhar para que seja mais empático e até onde pode ir a minha intervenção? A **Filhos no Currículo** sugere uma direção neste contexto de tantas incertezas a partir de uma palavra: **SETA**.



## SEGURANÇA

Ofereça um ambiente de trabalho que inspire confiança e permita que pais e mães tenham a coragem de expor suas vulnerabilidades. Se não existir liberdade para sugerir uma mudança no horário de uma reunião por conta do almoço do filho, por exemplo, é bem provável que o engajamento deste colaborador(a) seja impactado com o tempo. A troca entre os próprios colaboradores também é uma maneira interessante para se criar um espaço de identidade compartilhada, gerando pertencimento e colaboração.



## ESCUÇA

Sabe qual é a melhor maneira de identificar o que os pais e mães da sua empresa precisam? Perguntando. Mapeie de maneira direta, indireta ou até anônima a experiência dos seus colaboradores de forma consistente para que as ações e práticas sugeridas sejam realmente efetivas. **Cadastre-se aqui** para receber em primeira mão os resultados de um estudo inédito realizado pelo Movimento Mulher 360 em parceria com a consultoria Filhos no Currículo para mapear a experiência de pais e mães trabalhando de *home office* com os filhos.



### TROCA

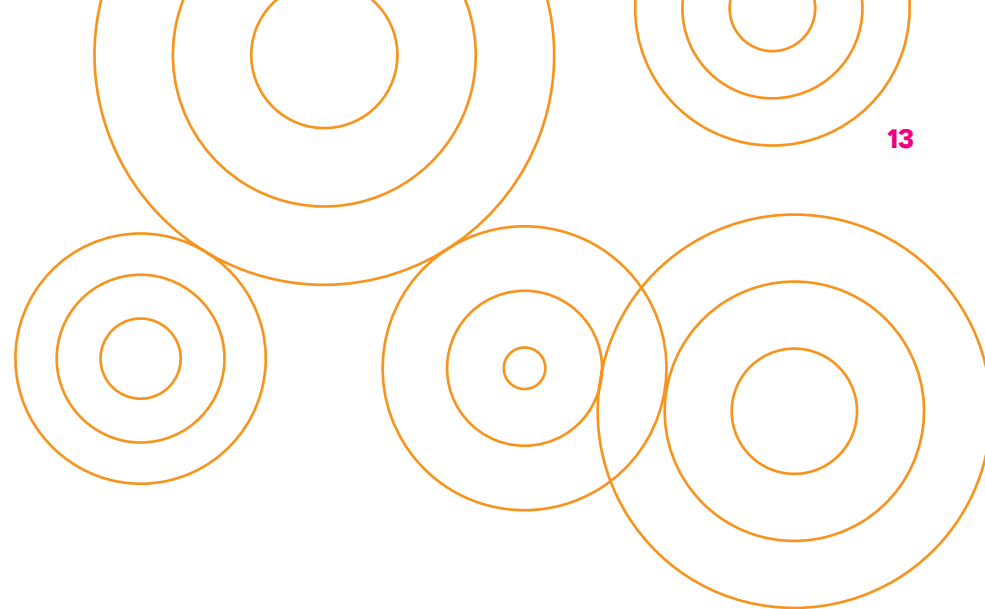
Comunicação é uma via de mão dupla e exige do gestor a arte de dar feedbacks. Para uma conversa mais construtiva, tenha clareza de quais são os comportamentos esperados: o que você sugere que aquela pessoa comece a fazer, pare de fazer e continue fazendo depois do seu *feedback*? Existe a propensão de que mulheres recebam mais *feedbacks* vagos e não relacionados ao *business* do que os homens, então, atenção redobrada com as palavras e com a intenção da conversa.



### ALIANÇAS

Este é o momento ideal para tirar da gaveta e retomar aquele programa de mentoria, proporcionando alianças para que os interesses dos colaboradores sejam representados e façam parte de discussões estratégicas em comitês de crise, por exemplo. Inclua na agenda da alta liderança um espaço para este tipo de conexão.

Para começo de conversa, propicie um ambiente seguro que inspire confiança, identifique as necessidades dos seus colaboradores a partir de uma escuta atenta, proporcione de maneira construtiva *feedbacks* regulares e construa alianças estratégicas para que os interesses de pais e mães sejam representados.



**A EXPERIÊNCIA COMPULSÓRIA DE UM NOVO MODELO DE TRABALHO REMOTO SEM PAREDES FÍSICAS ENTRE CASA/TRABALHO TEM SIDO UMA OPORTUNIDADE PARA QUE ORGANIZAÇÕES ACELEREM TRANSFORMAÇÕES CULTURAIS E PARA QUE CUIDEM DE SEUS COLABORADORES NA SUA INTEGRALIDADE, OFERECENDO CONTEÚDOS LIGADOS À AUTORREGULAÇÃO, PARENTALIDADE E FORMAÇÃO EMOCIONAL DAS LIDERANÇAS.**





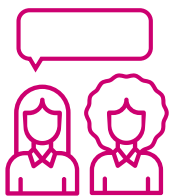
Uma das principais competências da liderança é a empatia. As equipes estão se esforçando para lidarem com desafios inesperados. É essencial colocar as necessidades dos colaboradores no centro da tomada de decisão. Estas são as sugestões da **Mãe Corporate**:

- Este momento é propício para se trabalhar a **mudança de mindset da liderança**, pois é improvável que o que funcionou bem no passado continue a funcionar bem no futuro. Muitas mudanças na forma e concepção do trabalho serão permanentes.
- É recomendável que os *CEOs* utilizem **ferramentas online** para garantir o alinhamento e construir um senso de comunidade a respeito das novas estratégias e planos. Isto contribui para o sentimento de pertencimento, mesmo com o distanciamento físico.



Trabalhar em **home office** torna mais claro o fato de que o trabalho e as outras dimensões da vida são indissociáveis. É necessário cuidar também dessas outras esferas da vida dos colaboradores.

- **Forneça recursos reais** para que os colaboradores lidem com desafios pessoais. Inicie garantindo que todos tenham conhecimento sobre os benefícios existentes na cia que possam sanar ou minimizar um problema (serviços médicos, programas de assistência, opções de ensino à distância e etc).



**Escutar é vital.** É essencial entender as necessidades dos colaboradores, alinhar expectativas, reorganizar o trabalho e proporcionar condições para que as pessoas conciliem todos os seus papéis.

- É importante deixar clara a **interdependência de todos e valorizar a colaboração entre equipes**. Isso é possível com um RH ágil e participativo, com devolutivas inteligentes e alinhamento de expectativas.
- É recomendável o uso de **estratégias de engajamento e capacitação** para motivar os colaboradores a serem bem sucedidos, mesmo em tempos de incerteza. As organizações que conseguem obter engajamento dos colaboradores hoje terão mais chances de garantir a continuidade dos negócios e reter os talentos quando a crise passar.
- Invista em **ações inovadoras de clima organizacional**. Talvez muitas ações tenham sido inviabilizadas, porém é muito importante pensar em maneiras diferentes de se realizar a gestão do clima organizacional.

- O **planejamento e a priorização das atividades** ajudarão os colaboradores a organizarem suas rotinas e estarem presentes em todas as dimensões de suas vidas.
- **Neste momento não existe comunicação excessiva.** Deve-se investir em conferências e ser honesto sobre o futuro e sobre as expectativas a respeito do que os colaboradores podem e devem entregar. Garanta que tenham clareza sobre a existência de metas anteriores ou novas.
- É interessante **diminuir a sobrecarga de reuniões formais e dar espaço para conexões informais**, pois, comprovadamente, é onde surgem as ideias mais inovadoras. Crie situações onde a real resolução de problemas acontece.

- Não se deve pensar nos colaboradores de maneira homogênea. Grupos e pessoas diferentes possuem necessidades e estilos diferentes. Esta é uma grande oportunidade para se **reformular o mindset da liderança para o tema da equidade.**



É necessário continuarmos evoluindo na equidade de gênero em cargos de liderança neste contexto de *home office*. Para isso, é importante dar espaço e estimular a presença do pai com os filhos, visando a produtividade da mãe no trabalho.



## MATERNIDADE ♥ NAS ▶ EMPRESAS

A **Maternidade nas Empresas** aponta que estamos vivendo um novo contexto que possibilita novos aprendizados. Esse é o momento de se adaptar. Usar da vulnerabilidade, visitar e apostar em medidas que olhem para os desafios desse momento pode nos tornar mais fortes e estreitar os laços que mantêm os times juntos. Ao lado algumas dicas:

**1 INSPIRAR FUTURAS GERAÇÕES**  
É estressante fazer *home office* com filhos em casa. Mas o que os filhos estão aprendendo ao observar o profissional que estão conhecendo de perto, marcará a relação deles com o trabalho para sempre. A empresa tem um papel fundamental na construção desta imagem. Pense o quão bacana seria poder o *CEO* da sua empresa fazer uma live com os filhos dos colaboradores para responder perguntas ou até mesmo compartilhar um pouco do propósito da empresa.

**2 NEGOCIAR**  
Com as pessoas em casa, a rotina e os horários de trabalho ficam mais complexos para alguns e, portanto, a flexibilização pode ser um bom caminho para que os fluxos de trabalho aconteçam de forma mais natural e integrada. Estimular uma conversa franca entre gestor e colaborador, entendendo sobretudo os “não negociáveis” deste momento, podem fazer toda a diferença. Mais do que nunca, as empresas assumem um papel ainda mais importante como parte da rede de apoio de seus colaboradores.

3

### TRABALHAR POR ENTREGAS E NÃO POR HORAS

Supervisionar o trabalho à distância é uma tarefa difícil e muitos gestores têm obtido sucesso em focar nas entregas efetivamente, ao invés de focar nas horas trabalhadas. Ser sincero nessa relação pode fazer toda a diferença, alinhando e deixando claro quais são as expectativas que esta entrega carrega, bem como os resultados que precisam ser alcançados.

4

### IDENTIFICAR O MELHOR HORÁRIO PARA PRODUZIR

Que o autoconhecimento é importante, todos já estão cansados de ouvir, mas esse entendimento se expande também para a rotina da casa dos colaboradores. Estimule as pessoas do seu time a pensar sobre quais horários elas se sentem mais produtivas. Algumas pessoas preferem concentrar as tarefas de manhã, outras à tarde. Essa reflexão pode ajudar a escolher melhor os horários de reuniões e prazos de entrega.

5

### FAZER COMBINADOS COM AS CRIANÇAS

Uma atividade que pode ajudar muito é a de incentivar que seus colaboradores peçam ajuda para os próprios filhos, criando uma rotina entre tarefas, tempos de lazer e estudo. Dependendo da idade dos filhos, talvez seja possível aliar as rotinas, combinando tempos de pausa com tempos de foco no trabalho, para os pais, e de estudo, para os filhos.

6

### LISTAR TAREFAS

Sugira a seus colaboradores fazer uma lista de tarefas que precisam ser executadas (por dia e por semana). Uma boa pode ser trabalhar com duas listas: a primeira com as tarefas de casa e a segunda com as tarefas do trabalho em uma ordem de horários caso seja necessário. Planejar ajuda muito a organizar a rotina, além de nos dar uma visão mais clara sobre o todo.

7

### DESMEMBRAR DEMANDAS EM MICRO TAREFAS

Tarefas complexas demandam especialmente um tempo grande para serem realizadas e em um ambiente de *home office*, dividi-las em microtarefas pode facilitar, e muito, suas execuções. Marcar tarefas como concluídas é, inclusive, algo que nos traz uma sensação de produtividade e de que estamos progredindo. Estimule que o colaborador adote essa prática.



8

### DIVIDIR O TEMPO EM "BLOCOS"

Uma boa estratégia de produtividade é estimular o colaborador a dividir o tempo disponível em "blocos". Isso ajuda a ter foco, pois com tempos destinados para cada tarefa, a tendência é que a produtividade aumente, diminuindo as distrações.

9

### REALIZAR PAUSAS

Fazer pausas ao longo do dia ajudam em relação ao bem-estar. Descansar os olhos das telas e também os ouvidos dos fones é muito importante. Essa pode ser uma boa recomendação para os seus colaboradores, porém para isso, é preciso entender que esse tempo na rotina deles deve existir efetivamente, afinal, um dia completo por reunião não deixa tempo para estas pausas. Essas pausas podem ser usadas para diversos fins, desde um lanche no meio da tarde até um momento de supervisão mais próximo dos filhos.

10

### NÃO ABANDONAR OS MOMENTOS DE CONEXÃO E LEVEZA

Em meio a tanta mudança, é importante não deixar para trás momentos de conexão, promovendo *happy hours* digitais, campanhas internas com desafios divertidos e incentivando que as pessoas pratiquem a atenção plena. Cada um vai ter um jeito de se aproximar do time, mas é fundamental entender o quanto isso é importante no médio e longo prazo contribuindo com a saúde emocional para seguirmos mais fortes e confiantes.

11

### ALIVIAR O PESO

É impossível ser perfeito em tudo, e tudo bem! Nem todo mundo se dá conta disso e às vezes uma conversa com seus colaboradores pode trazer essa visão mais tranquila. Não somos 100% em tudo, mas dar o nosso melhor, dentro das condições que temos, é o real 100%. Expresse isso às pessoas.



**E O QUE AS  
EMPRESAS  
JÁ ESTÃO  
COLOCANDO  
EM PRÁTICA?**

Algumas empresas associadas ao **Movimento Mulher 360** compartilharam suas próprias experiências na construção de um *home office* mais empático. Conheça algumas práticas:



A Roche entendeu que os colaboradores com filhos enfrentam desafios específicos no *home office*. Por isso, promoveu diversas iniciativas virtuais de **cuidado da saúde mental** e **rodas de conversa de parentalidade** para ajudar pais e mães a lidarem melhor com a nova rotina.

A adesão é voluntária e limitada a 20 pessoas por sessão. A agenda é bastante ampla para que a máximo de colaboradores possam participar.



O banco conta com um programa voltado para mulheres que voltam da licença maternidade, o *Maternity Care*, mas, viu a necessidade de estender as ações também para mulheres gestantes durante a pandemia. A empresa realizou **workshops com um médico obstetra e psicólogo** para falar com as colaboradoras e tirar todas as dúvidas que surgiram com essa nova doença.

O *Maternity Care* seguiu seu planejamento normalmente com **sessões mensais de coaching** para mulheres que retornaram da licença maternidade com seus gestores, além de um *coaching* em grupo com essas mulheres a fim de criar uma rede de apoio e desenvolvimento.



Na Natura, o plano começou com o ato de ouvir, entender quais eram as dores de pais e mães que estavam em *home office* e precisavam reorganizar a rotina dentro de casa. Ao ouvir os colaboradores, identificaram que a mulher mãe é a mais sobrecarregada e não existe uma corresponsabilidade com os pais nesse momento.

A partir desse cenário, foram criadas **lives e rodas de conversas** com mães para troca de experiências, preocupações, dicas etc. O objetivo é criar uma rede de apoio e sensibilização que ajude as famílias a organizar as tarefas do dia a dia. Também foram realizadas *lives* com colaboradores pais para trazê-los para essa nova realidade e estimular o engajamento nas tarefas domésticas.

## DIAGEO

A Diageo, que oferece **licença paternidade** de seis meses, encarou um desafio ao ter colaboradores retornando da licença em meio à pandemia. O principal *feedback* dos pais colaboradores é que o aprendizado é um desafio diário, pois eles ainda não sabem como fazer isso, não foram ensinados a dividir as tarefas com a esposa e a cuidar dos filhos de igual para igual.

A partir desse *feedback*, a empresa passou a promover **lives e webinars com pais** compartilhando suas experiências a fim de ajudar e inspirar outros, criando uma rede de apoio e conscientização de que eles devem dividir as tarefas por igual dentro de casa e aprender a lidar com questões do trabalho.

## Whirlpool

A *Whirlpool Global* lançou uma frente intitulada de Bem-Estar, que engloba a maternidade, mas também outras questões que surgiram nesse momento de pandemia. O objetivo da iniciativa é manter um contato próximo com os colaboradores durante a quarentena. A empresa reforçou a comunicação com os times abordando questões desde segurança e cuidados com a saúde, lidar com o estresse da nova rotina e até mesmo atividades para fazer com as crianças.

Foi lançada uma **cartilha** bastante detalhada com orientações e dicas de bem-estar, saúde mental e sugestões de canais de atividades educativas para os filhos. A empresa promove **lives e webinars** de diversas temáticas para ajudarem os pais, com atividades para as crianças e também conteúdos que ajudem os colaboradores a se organizarem no trabalho e conseguirem desenhar uma rotina leve e ainda assim produtiva.





A Engie abriu um canal de comunicação com os colaboradores chamado **“Pergunte-me o que você quiser”**, direcionado ao *CEO* da empresa, a fim de aproximar as equipes da alta liderança e transmitir mais segurança e confiança às pessoas.

Além disso, também foi criado um **canal de apoio psicológico especializado** para todos os colaboradores da empresa. E nesse canal, as pessoas têm suporte não só psicológico, também recebem orientações para organizar as tarefas, a vida financeira, entre outros.

Colaboradores da empresa se voluntariam para oferecer **aulas de ioga** três vezes por semana, sempre na parte da manhã, das 8h as 9h, e muitos colaboradores têm relatado o quanto essas atividades estão ajudando na concentração durante esse período.

# VLI!

Na VLI, a maioria dos colaboradores não podem trabalhar em *home office*, portanto, a empresa teve de realizar diversas mudanças para garantir a segurança dos times e cuidar da sua saúde e bem-estar.

Uma das estratégias é manter uma **comunicação próxima** com as equipes. O *CEO* da empresa grava **vídeos semanais** para falar com os colaboradores e eles são convidados a compartilhar suas experiências, dúvidas, dificuldades e inseguranças. Há **apoio psicológico** gratuito disponível para todos com o programa Apoiar, que já existia antes e foi reforçado durante a pandemia e oferece suporte para todas as circunstâncias.

A VLI comprou **testes da Covid-19** para garantir que todos os colaboradores em campo sejam testados e monitorados. Para aqueles que são do grupo de risco, o cuidado é redobrado e mudanças de tarefas podem ser feitas para garantir a segurança e saúde do colaborador.



**#TÁTUDO BEM**

**NÃO EXISTE  
HOME OFFICE  
COM FILHOS  
SEM EMPATIA**



Pensando nisso, lançamos uma campanha colaborativa entre o Movimento Mulher 360, Filhos no Currículo, Mãe Corporate e Maternidade nas Empresas, com o objetivo de aumentar o sentimento de pertencimento e acolher colaboradores com filhos neste contexto. *Cards* divertidos foram criados e distribuídos virtualmente para levar leveza e fomentar conversas mais construtivas.

Estimulamos que todos, em especial pessoas em posição de liderança, viralizem essas mensagens o máximo possível para que, juntos, possamos construir ambientes de trabalho mais justos, igualitários e felizes.

Ao todo, são sete peças que compartilhamos nas redes sociais que contam pequenos exemplos de como é o *home office* de pais e mães, que você pode conferir a seguir:

**Para fazer o download das peças de campanha, clique aqui.**

**COMPARTILHE VOCÊ TAMBÉM NOS SEUS CANAIS DIGITAIS!**



luisamendes

## COMEÇOU UMA BRIGA ENTRE IRMÃOS AI NO FUNDO?!

O microfone ficou aberto? #tátudobem, estamos trabalhando juntos para que tudo isso funcione ❤️

Juntas por um home office com empatia.

+Mulher360 **filhos no currículo**  MATERNIDADE NAS EMPRESAS



luisamendes

## PAAAAAIIII, VEM ME LIMPAR?

Esta demanda também faz parte do seu trabalho. #tátudobem. Estamos trabalhando juntos para que tudo isso funcione ❤️

Juntas por um home office com empatia.

+Mulher360 **filhos no currículo**  MATERNIDADE NAS EMPRESAS



luisamendes

## JNCDSS#\$\$%# %#%#QEEQK L3660232....A

Mensagem do seu filho no chat da reunião?  
É normal seu filho por perto. #tátudobem. Estamos trabalhando juntos para que tudo isso funcione ❤️

Juntas por um home office com empatia.

+Mulher360 **filhos no currículo**  MATERNIDADE NAS EMPRESAS



luisamendes

## A CALL FOI MARCADA BEM NA HORA DO ALMOÇO COM SEU FILHO?

Pode sugerir outro horário. #tátudobem. Estamos trabalhando juntos para que tudo isso funcione ❤️

Juntas por um home office com empatia.

+Mulher360 **filhos no currículo**  MATERNIDADE NAS EMPRESAS




luisamendes

## SEU FILHO QUER PARTICIPAR DA REUNIÃO DE EQUIPE?

Faz parte ele querer dar um oi por aqui e conhecer o seu trabalho. #tátudobem. Estamos trabalhando juntos para que tudo isso funcione ❤️

Juntas por um home office com empatia.

+Mulher360 **filhos no currículo**  MATERNIDADE NAS EMPRESAS



luisamendes

## O SEU PROTAGONISMO É O QUE FAZ A DIFERENÇA NO MUNDO, DENTRO É FORA DO TRABALHO. ESTAMOS AQUI PARA APOIAR VOCÊ NO QUE FOR PRECISO.

#tátudobem ❤️

Juntas por um home office com empatia.

+Mulher360 **filhos no currículo**  MATERNIDADE NAS EMPRESAS



# COMO LIDAR COM A ROTINA DE MÃES E PAIS QUE PRECISAM CONCILIAR SEU TEMPO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA

## QUER SABER MAIS?

Acesse nosso **banco de práticas**  
e ouça nosso **podcast MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para  
[contato@movimentomulher360.com.br](mailto:contato@movimentomulher360.com.br)

**+Mulher**  
**360**

MOVIMENTO EMPRESARIAL  
PELO DESENVOLVIMENTO  
ECONÔMICO DA MULHER

PARCERIA:

**filhos**  
**no currículo**



MATERNIDADE ♥  
NAS EMPRESAS



**+Mulher**  
**360**

MOVIMENTO EMPRESARIAL  
PELO DESENVOLVIMENTO  
ECONÔMICO DA MULHER