



**Campus Santana do Livramento  
Graduação em Administração  
Trabalho de Curso**

**(I) MOBILIDADES NO MERCADO DE TRABALHO: Desafios e preconceitos sofridos por mulheres gestantes no âmbito laboral**

Autora: Marcelle Carvalho Fernandes  
Orientadora: Dra. Laura Alves Scherer

**Resumo:** O estudo tem como objetivo geral analisar os desafios de mobilidade enfrentados por mulheres grávidas e puérperas no mercado de trabalho em Sant'Ana do Livramento/RS. Especificamente buscou: a) Identificar dilemas vivenciados pelas mulheres sobre a decisão/ou descoberta da gravidez e a relação com sua carreira; b) Identificar situações de suporte e preconceito relativos à gravidez no ambiente organizacional de mulheres trabalhadoras; c) Identificar oportunidades e barreiras relativas à gravidez para mulheres que não trabalham; d) Identificar perspectivas profissionais futuras dessas mulheres após a gestação. A pesquisa está associada a uma abordagem qualitativa por meio de análise das narrativas relatadas por mulheres que estão gestando ou passaram pela gestação no último ano, sendo dividida em dois grupos que correspondem a 6 mulheres que trabalham (grupo 1) e a 6 que não trabalham (grupo 2). Entre os resultados encontrados no estudo destacam-se que as mulheres que trabalham e que planejaram a gestação relataram menos barreiras no ambiente organizacional, diferente das que não planejaram, como aconteceu com a minoria do grupo 1, que relataram irregularidades, contando situações de constrangimentos por questionamentos e diferenciações de tratamento no trabalho. As mulheres do grupo 2, que também não planejaram, sofreram ainda mais com o preconceito e com as barreiras, há resistência na contratação de mulheres gestantes, além da falta de flexibilidade de horários que dificultam a busca por oportunidades de trabalho. Desse modo, o estudo sobre mobilidade de trabalho para **as gestantes e puérperas** contribui para um ponto de partida para outros estudos, que incentivam melhorias sobre o tema.

**Palavras-chave:** Mulheres gestantes; mercado de trabalho; preconceito; mobilidade.

**(I) MOBILITY IN THE LABOR MARKET: Challenges and prejudices suffered by pregnant women in the workplace.**

**Abstract:** The study aims to analyze the mobility challenges faced by pregnant and postpartum women in the job market in Sant'Ana do Livramento/RS. Specifically, it sought to: a) Identify dilemmas experienced by women regarding the decision to/or discover pregnancy and its relationship with their careers; b) Identify situations of support and prejudice related to pregnancy in the organizational environment of working women; c)

Identify opportunities and barriers related to pregnancy for women who do not work; d) Identify future professional prospects for these women after pregnancy. The research is associated with a qualitative approach through the analysis of narratives reported by women who are pregnant or have been pregnant in the last year, being divided into two groups corresponding to 6 women who work (group 1) and 6 who do not work (group 2). Among the results found in the study, it is worth highlighting that women who work and who planned their pregnancy reported fewer barriers in the organizational environment, unlike those who did not plan, as was the case with the minority in group 1, who reported irregularities, reporting situations of embarrassment due to questions and different treatment at work. Women in group 2, who also did not plan, suffered even more from prejudice and barriers, there is resistance to hiring pregnant women, in addition to the lack of flexible working hours that make it difficult to find job opportunities. Thus, the study on job mobility for pregnant and postpartum women contributes to a starting point for other studies, which encourage improvements on the subject.

**Keywords:** Pregnant women; labor market; prejudice; mobility.

### **(I) MOBILITY IN THE LABOR MARKET: Challenges and prejudices suffered by pregnant women in the workplace.**

**Resumen:** The general objective of the study is to analyze the mobility challenges faced by pregnant and postpartum women in the labor market in Sant'Ana do Livramento/RS. Specifically, I sought to: a) Identify dilemmas experienced by women regarding a decision or discovery of pregnancy and a relationship with their career; b) Identify support and preconception situations related to pregnancy in the organizational environment of working women; c) Identify opportunities and barriers related to pregnancy for women who do not work; d) Identify future professional perspectives for women after pregnancy. The research is associated with a qualitative approach by analyzing the narratives told by women who are gestating or passing through the pregnancy in the last year, being divided into two groups that correspond to 6 women who work (group 1) and 6 who do not work (group 1) group 2). Among the results found, the study does not highlight the fact that as women who work and who plan to plan a pregnancy report fewer barriers in the organizational environment, different from those who do not plan to, as events with the minority of group 1, who report irregularities, counting situations of constraint by questions and differences in non-work treatment. As women in group 2, who also do not plan, are also more likely to be preconceived and with barriers, there is resistance to the hiring of pregnant women, in addition to the lack of flexibility in schedules that makes it difficult to search for job opportunities. In this way, the study on work mobility for pregnant and postpartum women contributes to a starting point for other studies, which encourage improvements on the topic.

**Palabras-clave:** Mujeres embarazadas; mercado laboral; prejuicio; movilidad.

## **1 INTRODUÇÃO**

Apesar de grandes avanços no mercado de trabalho, a inserção das mulheres é carregada de preconceitos e de difícil mobilidade. Quando a mulher carrega uma vida em seu ventre, tais dificuldades aumentam, surgem dilemas e pressões sociais que acarretam grandes obstáculos para dar sequência a sua carreira profissional.

Segundo Assis (2007), as mulheres que têm filhos são mais atingidas pela discriminação no ambiente de trabalho. De acordo com Carraro (1998), a gravidez faz parte

de um rol de discriminação, mesmo não sendo um empecilho para a admissão ou justificativa para a demissão, sendo assim, ela dificulta a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho.

Em 1934, a constituição estabelecia que o empregador ficasse responsável por arcar com o pagamento do salário da gestante no período de afastamento, isso fez com que dificultasse ainda mais a contratação das mulheres, pois os empregadores não queriam ter gastos com encargos adicionais (Melo, 2016). A Constituição Federal de 1988, vigente até hoje, baseado na lei nº 8.213/1991 passou a estabelecer, que fica como responsabilidade do empregador o pagamento do salário-maternidade, tendo como opção o abatimento do valor através de guias mensais do Instituto Nacional do Seguro Social-INSS quando a empresa paga seus impostos corretamente. No entanto, existem exceções, como no caso das empregadas que atuam como microempreendedor individual (MEI), empregadas domésticas, aquelas que adotam uma criança ou nos casos de falecimento da segurada, que pode gerar um pagamento complementar ao cônjuge viúvo (BRASIL, 2018).

Mesmo com a mudança na legislação, as organizações de modo geral priorizam o tratamento dos funcionários dentro da lógica da produtividade e têm dificuldade de considerar as diferentes fases da vida e os projetos pessoais paralelos aos profissionais. Segundo a lei 9.029/1995, é proibida a exigência de atestado de gravidez e esterilização para a realização da admissão e permanência no trabalho. Mas existem situações em algumas empresas que os gestores ou colegas passam a insinuar que a decisão de engravidar é uma maneira de segurar o emprego. Além disso, insinuem que a mulher por estar grávida não conseguirá dar conta do serviço, fazendo com que a mulher sofra pressão psicológica (Souza, 2023).

Com isso existe a necessidade de que haja mobilidade no trabalho. A mobilidade é mais do que o deslocamento físico de um local para o outro, sendo um fator crucial para a flexibilidade no mercado de trabalho, além de carregar significados culturais e sociais (Creswell, 2006). Segundo Creswell (2006), a mobilidade também pode ser um privilégio ou uma restrição, dependendo do contexto social, econômico e político, pois ela está entrelaçada com relações de poder e, na carreira, isso significa que a capacidade de mudar de emprego ou função/cargo pode ser influenciada por alguns fatores, como por exemplo o gênero, isso faz com que haja a existência de barreiras e restrições impostas para os diferentes grupos.

Sendo assim, a mobilidade e os preconceitos enfrentados por mulheres, passam a ter uma ligação, pois a mobilidade não só abrange a capacidade de locomoção física, mas sim a oportunidade da mulher grávida de progredir profissionalmente, sendo que o preconceito sofrido por ela é o que causa obstáculos para essa progressão. De acordo com o artigo 10, inciso II, alínea b do ato das disposições constitucionais transitórias da Constituição Federal de 1988, a garantia de estabilidade é a proibição da sua dispensa sem justa causa desde o descobrimento da gravidez e enquanto estiver no período de licença. Esse afastamento acontece a partir do 8º mês da gravidez até cinco meses após o nascimento, não podendo ser demitida no mês do seu retorno (Gearola, 2017).

Segundo Souza (2023) já foi possível, no Brasil, a rescisão de contrato em razão da gravidez. Por isso, a estabilidade do emprego passa a proteger a mulher trabalhadora e seu filho, se tornando como uma forma de evitar que haja discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, além de trazer a segurança de ter uma renda e um emprego, após a gestação. A estabilidade e garantia de emprego então passam a ser figuras bem parecidas, pois as duas restringem o poder do empregador de rescindir o contrato de trabalho sem justificativa (Silva; Oliveira 2019).

Segundo a pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, no ano de 2017, com 247 mil mulheres, mais da metade delas perderam o seu emprego após a gravidez, constatando que a demissão ocorreu em até 2 anos após seu retorno à empresa, relatando também que a

garantia de emprego previsto pela lei, não é o suficiente para que o trabalho seja de fato garantido (FGV, 2017).

Outra situação difícil que ocorreu com as gestantes nos seus locais de trabalho, foi revelado em uma pesquisa realizada na cidade do Rio de Janeiro, com 35 mulheres gestantes. Identificou-se que as mulheres passaram por situações constrangedoras na hora de pedir para ir consultar ou realizar algum exame do seu pré-natal. Embora seja seu direito a realização das consultas e exames do pré-natal, na maioria das vezes, por ser em horário comercial, existe a necessidade de se ausentar no serviço. Nisso foi identificado que alguns empregadores dificultaram sua saída no momento de dispensá-las, dando-lhes mais trabalho perto do horário da consulta e pedindo-lhes que retornassem ao serviço assim que realizassem o pré-natal (Xavier et al., 2015).

Outra circunstância que também acontece com a gestante, é quando há necessidade de apresentar algum atestado médico, pois existe um risco da empresa não o validar, diminuindo os benefícios que são direitos da trabalhadora, ocasionando mais um constrangimento (Juchem; Medeiros; Freitag, 2019).

Essas situações costumam acontecer frequentemente, pois a discriminação envolve um tratamento diferenciado, o preconceito, assédio moral e interferência na carreira (Nóbrega, 2023). As empresas querem que as pessoas se adequem a suas regras e por isso muitas vezes não respeitam o período da gravidez das mulheres, tornando a gestação como um período inadequado/indesejado pela organização. Assim investigou-se: quais são os desafios de mobilidade enfrentados por mulheres em período de gestação e puerpério no mercado de trabalho?

A partir do problema de pesquisa o objetivo geral foi analisar os desafios de mobilidade enfrentados por mulheres grávidas e puérperas no mercado de trabalho, na cidade de Sant'ana do Livramento-RS. Tendo os seguintes objetivos específicos: 1) Identificar dilemas vivenciados pelas mulheres sobre a decisão/ ou descoberta da gravidez e a relação com sua carreira; 2) Identificar situações de suporte e preconceito relativos à gravidez no ambiente organizacional de mulheres trabalhadoras; 3) Identificar oportunidades e barreiras relativas à gravidez para mulheres que não trabalham; 4) Identificar perspectivas futuras dessas mulheres após a gestação.

A pesquisa foi realizada na cidade de Santana do Livramento, que fica localizada na fronteira oeste do estado do Rio Grande do Sul, sendo composta por 84.421 habitantes. Foram selecionadas para participar da pesquisa mulheres que estão grávidas ou que vivenciaram uma gravidez nos últimos 12 meses e que tenham pelo menos 2 anos de emprego estável ou que estavam em busca de emprego.

Diante deste cenário, este estudo se justifica por buscar contribuir com questões práticas e sociais, pois busca em pensar sobre políticas públicas voltadas ao preconceito sofridos pelas gestantes no mercado de trabalho. Uma nova implementação da licença maternidade, incentivos fiscais para as empresas promoverem a igualdade de gênero e programas que conscientizem os funcionários sobre as leis e direitos da mulher gestante, são exemplos de políticas públicas que ajudam para que a cultura organizacional valorize a maternidade. Além disso, isso irá ao encontro do objetivo de desenvolvimento sustentável "ODS" nº5 estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) que consiste em alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres.

Foram encontrados alguns exemplos de estudos que aprofundam sobre a realidade das mulheres gestantes, como a pesquisa de Souza (2023), que aborda os preconceitos sofridos por elas nas relações de trabalho, trazendo um estudo sobre a discriminação da sociedade para com as leis que protegem a gestante no ambiente de trabalho. Também o estudo de Melo (2016), que enfatiza a estabilidade provisória das gestantes no trabalho, destacando as leis e direitos que protegem as mulheres no trabalho enquanto estão gestando. E o de Santos (2022),

que estuda sobre a gestante no mercado de trabalho, abordando a desigualdade no ambiente de trabalho. Todos esses autores trazem um olhar na área de direito, focando nas leis e direitos das gestantes.

A presente pesquisa se diferencia das demais, pois pretende trazer o olhar teórico dos estudos da mobilidade e das relações de trabalho na área de Administração. Esta perspectiva tem algumas iniciativas que vêm surgindo, como o estudo realizado por Fraga e Oliveira (2020) em que citam vários tipos de mobilidade para as mulheres, mas de uma maneira mais geográfica, sem especificar a situação da gestação. Além disso, há várias pesquisas na administração que abordam sobre problemas e dificuldades das mulheres e sua relação com a carreira, sob a perspectiva de gênero, e a relação das mulheres com a maternidade e o trabalho, mas não especificamente sobre a relação entre período de gestação e puerpério com o mercado de trabalho, em que as mulheres requerem cuidado maior.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Mobilidades no mercado de trabalho para as mulheres**

Os estudos sobre mobilidade vêm ganhando grande relevância para entender as trajetórias profissionais (Cresswell; Dorow; Roseman, 2016; Freitas, 2009; Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020). A mobilidade carrega muitas variedades de significados, mas de um modo geral é atrelada às ideias de avanço, liberdade e de oportunidade (Cresswell; Dorow; Roseman, 2016). No entanto, as mobilidades também podem se configurar como barreiras e distinções, que dificultam acessos e oportunidades de crescimento no mercado de trabalho (Cresswell, 2006; Cresswell; Dorow; Roseman, 2016).

Existem tipos de mobilidades que correspondem ao mercado de trabalho como, a mobilidade profissional que é caracterizada pelas mudanças de ocupação e tem ligação a experiências adquiridas em ocupações anteriores.

De acordo com Arthur (2014) a mobilidade dá oportunidade do funcionário de transitar em diferentes funções, setores e níveis hierárquicos ao longo de sua trajetória, podendo ser na mesma organização ou em diferentes empresas. A relação da mobilidade nas carreiras então está no progresso e desenvolvimento profissional, pois a mobilidade influencia positivamente tanto a pessoa quanto as empresas, pois permite que o indivíduo cresça e se reinvente, se mantendo relevante no mercado de trabalho em constante mudança.

Outra mobilidade relativa ao trabalho é a que condiz com a duração de tempo que o trabalhador ou trabalhadora permanecem na mesma empresa, essa mobilidade reflete na escolha profissional e conseqüentemente influenciam outras mobilidades (Balbim, 2016). A mobilidade no trabalho se alinha às expectativas da empresa, se tornando um capital individual, pois as empresas buscam pessoas ativas e que estejam disponíveis a qualquer momento para elas (Freitas, 2009).

Além dessas mobilidades, ainda tem a mobilidade de emprego, que é a troca rápida de um emprego para o outro. A pessoa passa a ter dificuldades em permanecer em um emprego, isso faz com que se torne alguém menos produtivo e com isso tende a receber salários mais baixos, por não permanecer em um emprego fixo (Blumen; Kogan; Mccarthy, 1955).

A mobilidade é fundamental para a construção e análise de carreiras, assim como é essencial a discussão sobre as carreiras móveis e as limitações impostas por marcadores sociais de diferença. Esses pontos entrelaçam as mobilidades no labirinto que prejudicam os trajetos profissionais das mulheres (Fraga; Oliveira, 2020). Segundo os autores, o que permite uma discussão mais aprofundada dos conceitos sobre carreira e mobilidade, é ter uma visão de mobilidade na perspectiva de gênero, pois faz parte de um tema de interesse.

A mobilidade de gênero se transforma em uma maneira da mulher tentar seguir seu propósito e de conseguir avançar profissionalmente sem prejudicar sua carreira (Fraga; Oliveira, 2020). De acordo com Marques (2014), a diferença de gênero contribui para a criação de diferenciações de mobilidades, pois começa a ser distribuída de acordo com o gênero, construindo formas de desigualdade hierárquica que não dependem da habilidade na profissão.

A difícil mobilidade da mulher nas escolhas profissionais e mobilidade involuntária, é influenciada pelos meios da argumentação proposta pela sociedade, cultura e origem (Mayrhofer; Meyer; Steyrer, 2007). As mulheres enfrentam um caminho desafiador e obstáculos para conquistar sua posição no ambiente de trabalho, além disso, ainda são minorias na posição de gerência, e sofrem com o acúmulo de atividades extras mais do que os homens. Essas barreiras estruturais limitam as oportunidades das mulheres no mundo organizacional (Silva; Parreira, 2022).

Existe também a dificuldade de aceitação de mulheres em um cargo superior no trabalho. Alguns gestores enxergam com maus olhos a liderança feminina, pelo simples fato de acharem que mulheres devem ter apenas cuidados com o lar. Essa discriminação compõe o teto de vidro causado pela sociedade machista (Penachiotti; Barbosa, 2020). O teto de vidro é apenas uma metáfora que representa uma barreira invisível, que impede a mulher de alcançar o sucesso, barreiras essas que prejudicam o seu desenvolvimento profissional causado pelo sexismo institucionalizado (SEBRAE, 2022).

Segundo Capelle, Melo e Souza (2013) ainda não é encontrado nas empresas um número significativo de mulheres em postos hierárquicos, como cargos de presidente, gerente, diretora ou com posições de liderança, pois esses cargos são na maioria das vezes denominados para os homens. Na prática, mesmo tendo muitas conquistas e possuírem habilidades e competências iguais às dos homens, as mulheres ainda recebem salários menores (Souza, 2023).

Mesmo com a existência da lei 9.029/1995, que tenta garantir uma proteção igualitária e eficaz, proibindo a discriminação de gênero ou qualquer outro tipo de discriminação no ambiente de trabalho, a pouca representatividade em cargos de poder e a existência do teto de vidro organizacional, dificultam a progressão da carreira profissional das mulheres. As discriminações são facilmente identificadas através de manifestações causadas pelas expectativas sociais e familiares, além da desigualdade salarial e a falta de oportunidade no mercado de trabalho (Fraga; Oliveira, 2020).

## **2.2 Maternidade e gestação no ambiente de trabalho**

Conforme Andrade e Neto (2015), apesar das leis e direitos que protegem as mulheres gestantes, o tema maternidade é importante, pois ainda é criticado e abominado por parte dos empregadores. As normas de proteção da CLT se impuseram como um peso ao empregador, pois protegem não apenas mulheres gestantes, mas também a criança depois do nascimento (Calil, 2005).

Assim o preconceito e as dificuldades começaram a aumentar devido a esses direitos, pois os empregadores passaram a optar pela não contratação de mulheres, buscando então a mão de obra mais barata, ou seja, é mais fácil contratar homens, pois não engravidam (Marques, 2022). Calil (2005, p.30) afirma que: “os homens trabalhadores eram tão desprovidos de direitos sociais, que os garantidos às mulheres soavam quase como uma proibição à sua contratação”.

A desigualdade sempre existiu na sociedade, mas a conscientização está em construção, mesmo assim existem diversas armadilhas ideológicas que dificultam a igualdade de direitos (Silva; Oliveira, 2019). É determinada pela constituição Federal de 1988, a

vedação da diferença de salários, de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, além disso, é direito da mulher gestante ter estabilidade provisória, desde o descobrimento da gestação até 5 meses após o parto.

A mulher grávida passa a ser protegida pela lei e a empresa passa a ser responsável em fornecer segurança e praticar o que é de direito da mulher nesse período (Marques, 2022). A gestante também deve ter a garantia da função anteriormente ocupada na organização (Barros, 2016). Além disso, a gestante só pode ser demitida por justa causa, se for comprovada pelo empregador, caso contrário a dispensa é nula e há obrigação de reintegração ao emprego com pagamento de salários e demais direitos trabalhistas (Souza, 2023).

Mesmo assim, percebe-se a necessidade das mulheres de esconder a gestação no ambiente de trabalho até certo tempo, principalmente mulheres que trabalham em indústrias dominadas por homens. Apesar de ter um grande crescimento de mulheres no ambiente organizacional e tendo o aumento de leis contra a discriminação por gravidez, mostra-se que a gravidez não é socialmente aceita nas organizações (Hennekam, 2016).

O mercado de trabalho então passa a penalizar a mulher pela escolha de querer engravidar, pois começa a dificultar seu retorno ao trabalho após o período gestacional (Arun; Arun; Borooah, 2004). As mulheres quando engravidam e se tornam mães passam a carregar o estigma social de serem menos dedicadas e competentes ao serviço, isso colabora para a mulher deixar de trabalhar ou adiar sua carreira profissional (Prado, 2023).

Segundo a lei nº 5. 452, de 1 de maio de 1943 estabelece que durante o período gestacional, na forma prevista no §4º, II, do art.392, da CLT, a empregada tem o direito de ser dispensada do horário de trabalho pelo tempo for necessário para a realização de no mínimo, seis consultas médicas e para a realização de demais exames complementares.

A assistência ao pré-natal é fundamental para a saúde da mãe e do bebê, sendo assim de fácil acesso tanto particular quanto no sus. A diferença entre os dois não se dá apenas pelo tempo de espera no atendimento. Através de um estudo realizado em Rio grande- RS que mostra que o atendimento do pré-natal pelo SUS, enfrenta desafios relacionados à infraestrutura e a falta de profissionais capacitados, limitando horários e o número de consultas e exames, diferente da realidade do atendimento particular onde fornece mais flexibilidade de horários, mesmo solicitando um número maior de exames e consultas frequentes (César et al., 2012).

No Brasil não existe uma lei específica que obrigue as empresas a fornecerem um plano de saúde para colaboradores e colaboradoras, benefício que agilizaria o atendimento particular de pré-natal e o retorno da sua funcionária ao trabalho. A mulher então começa a ter necessidade de ter horários mais flexíveis, então isso passa a prejudicá-la, pois além de produzir menos, o seu rendimento decai no olhar do empregador (Silva; Silva; Veloso, 2020).

Outra dificuldade é o retorno ao mercado de trabalho depois do período de afastamento. Começa a ficar complicado encontrar jornadas flexíveis ou alguma empresa que ofereça uma vaga com horário compatível, enfrentando o desafio com o próprio emocional e financeiro (Prado, 2023).

Em questão de remuneração, dados mostram que os homens recebem a mais que as mulheres independentes de terem filhos ou não. Além disso, as mulheres grávidas tendem a aceitar qualquer tipo de emprego, não se importando com o salário (Silva; Silva; Veloso, 2020).

De acordo Anker (1997), as mulheres casadas ou que têm filhos, especificamente mulheres de baixa renda, procuram atividades que não exijam dedicação integral, pois existe a necessidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades domésticas, sendo assim, essas ocupações, proporcionam um retorno financeiro reduzido, não oferecendo a elas um plano de carreira e oportunidade de crescimento profissional.

A sociedade machista já enxerga a mulher como um ser inferior, pois acredita que a mulher não tem capacidade suficiente para tomar decisões, cuidar da casa e dos filhos e ainda liderar uma equipe ao mesmo tempo (Navarro, 2019). Além das dificuldades enfrentadas devido ao seu gênero, o problema aumenta mais ainda quando se descobre a gestação, pois com isso, a mulher pode sofrer com corte salarial e a perda de oportunidades dentro da empresa (Soares, 2019).

O avanço da sua carreira passa a ser uma dificuldade, pois a mulher começa a sofrer obstáculos causados pelo preconceito na hora da promoção, fazendo com que não consiga ter oportunidades de se desenvolver profissionalmente (Souza, 2023). Então começa a discriminação, que passa a se manifestar de diferentes maneiras, como o baixo salário e o tratamento diferenciado (Leite, 2019).

Ceribelli e Silva (2017), afirmam que a discriminação para com mulheres mães é mais comum do que aparenta ser, mesmo tendo a legislação ao seu favor. De acordo com Bertacini, Paulucci e Oliveira (2023), as discriminações já acontecem quando grande parte das mulheres já se sentiram ignoradas e já passaram por algum tipo de ridicularização no ambiente de trabalho. Pois também é comum que aconteça a violência de gênero, onde as mulheres são alvos de piadas e sofrem com comportamentos ofensivos ou abusivos de seus gestores e colegas (Menicucci, 2017).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para atender o objetivo de analisar os desafios de mobilidades enfrentados por mulheres grávidas no mercado de trabalho na cidade de Santana do Livramento-RS, esta pesquisa apresenta uma abordagem qualitativa e caráter descritivo.

De acordo com Creswell (2007), a abordagem qualitativa se concentra na compreensão mais rica e contextualizada do objeto de estudo, pois fornece uma pesquisa mais detalhada de fenômenos sociais, além disso, consegue explorar significados e contextos, e permite flexibilidade e proximidade com os entrevistados. A pesquisa possui caráter descritivo, pois objetiva por meio de levantamentos de dados e pesquisa bibliográfica descrever o objeto de estudo (Barros; Lehfeld, 1990).

A pesquisa descritiva então exige do pesquisador mais informações do que pretende estudar, pois pretende descrever determinada realidade (Triviños, 1987).

O método de pesquisa escolhido é a pesquisa narrativa, que é uma metodologia que tem como objetivo coletar histórias sobre determinado assunto, onde o pesquisador consegue juntar informações para entender sobre o fenômeno abordado (Cladinin; Connelly, 2000).

Este tipo de investigação ajuda a criar oportunidades para que o pesquisador e o entrevistado deem vozes a suas próprias histórias (Mello, 2004). Polkinghorne (1995), diz que a análise narrativa é um tipo de estudo que engloba eventos e acontecimentos que então produz uma história explicativa.

O método narrativo por realizar uma exploração mais profunda das experiências, permite que o entrevistado comente livremente sobre o assunto estudado, dentro do seu próprio contexto cultural, social e histórico, além disso, o emocional envolve os leitores e ouvintes e com isso torna a pesquisa mais impactante.

A técnica de coleta de dados utilizada para a realização da pesquisa é a entrevista narrativa, que se caracteriza como uma ferramenta não estruturada que ajuda a explorar profundamente aspectos específicos, a partir das histórias de vida dos entrevistados ou no contexto situacional. Este tipo de entrevista busca encorajar e estimular o entrevistado a contar sobre sua realidade (Jovchelovich; Bauer, 2002).

Segundo Creswell (2014) às entrevistas narrativas passam então a ter uma característica colaborativa, pois ajuda na troca de diálogo entre o entrevistador e o

entrevistado, visando investigar a intimidade do entrevistado, deixando o estudo mais rico em detalhes e passa a ter mais valorização, pois os relatos orais não são encontrados em documentos (Martinelli, 1999). A entrevista narrativa também abre para diferentes interpretações, pois sensibiliza o pesquisador a assimilar as experiências dos entrevistados com as suas no momento da entrevista (Muylaert et al., 2014).

As entrevistas foram realizadas com dois grupos de mulheres que vivenciaram pelo menos à 1 ano a gestação. O grupo 1 é classificado por mulheres que fazem parte do ambiente organizacional há pelo menos 2 anos. O grupo 2 corresponde a mulheres que no período em que estavam gestando estavam tentando entrar no mercado de trabalho. As perguntas elaboradas para o roteiro das entrevistas são baseadas no referencial teórico deste trabalho, tendo assim o roteiro adequado com a realidade a ser estudada, possibilitando a entrevistada de falar livremente sobre o assunto.

Há perguntas gerais sobre dados pessoais e perguntas específicas que estão divididas em 2 grupos de gestantes – trabalhando ou em busca de emprego - e encontram-se no Apêndice A. As entrevistas foram realizadas presencialmente e gravadas através do aplicativo de áudio fornecido pelo celular. Seguindo preceitos éticos da pesquisa qualitativa, foi solicitado às entrevistadas assinarem o termo de consentimento livre e esclarecido, conforme Apêndice B.

Para a realização da análise dos dados coletados, foi utilizada a técnica de análise de narrativas. A análise narrativa explora o que é relatado e como é relatado, interpretando também características paralinguísticas como o tom de voz e expressões, podendo entender o que não foi dito em palavras (Muylart et al., 2014).

Conforme Jovchelovitch e Bauer (2000), a interpretação gerada pela entrevista narrativa é essencial para compreender como as pessoas veem o mundo, sendo importante que haja uma análise individual e coletiva para entender como as pessoas interpretam e dão sentido às experiências sociais. Essa análise acontece através das suas histórias no qual o pesquisador consegue capturar não apenas eventos sociais, mas também emoções e perspectivas.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Nesta seção são apresentados os tópicos que foram analisados, começando pelo perfil dos dois grupos de mulheres participantes. A seguir, estão apresentados os resultados das entrevistas, que estão divididos em 4 principais tópicos e 3 subtópicos. O primeiro tópico trata sobre a descoberta da gestação para ambos os grupos, o segundo traz a realidade que as mulheres grávidas enfrentam na empresa em que trabalham. O terceiro narra as dificuldades da inserção da mulher no mercado de trabalho e a quarta narra suas expectativas para o futuro referente a sua carreira após a gravidez.

### **4.1 Perfil dos grupos de mulheres participantes da pesquisa**

Nos quadros a seguir são apresentados os perfis das mulheres entrevistadas, que estão identificadas por nomes fictícios.

**Quadro 1:** Perfil das mulheres que estão/estavam trabalhando durante a gestação e que estavam em atividade laboral ou licença maternidade no momento da entrevista.

Entrevistadas	Idade	Escolaridade	Empresa	Cargo/atividade	Gestação/ Puerpério
Julia	38	Ensino Médio	Supermercado	Atendente de padaria	Seu 9º filho nasceu há 4 meses
Lucia	20	Técnico em Enfermagem	Posto de gasolina	Secretária	Está no 7º mês de gestação de seu 1º filho
Any	25	Ensino Superior (Pedagogia)	Supermercado	Fiscal de caixa	Seu 1º filho nasceu há 3 meses
Gabriela	34	Superior (Pedagogia)	Sistema que representa empresas comerciais	Educadora	Está no 5º mês de gestação do seu 2º filho
Katia	41	Ensino Médio	Supermercado	Caixa	Seu 2º filho nasceu há 12 meses
Isadora	26	Ensino Superior (Administração Incompleto)	Órgão do Poder Executivo Municipal	CC- Cargo de confiança	Seu 1º filho nasceu há 15 dias

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em vista as principais características das 6 mulheres entrevistadas de diferentes setores e ambientes organizacionais e de diferentes situações financeiras, com diferentes tempos de período gestacional, destaca-se que 2 ainda estão trabalhando e gestando e 4 mulheres estavam em fase do puerpério, dentre elas, 3 mulheres estão em licença maternidade, 1 já retornou ao trabalho. Destaca-se também, que 4 delas não pretendem retornar ao trabalho após a licença maternidade e só 2 desejam continuar trabalhando. Nesta pesquisa, estas 6 mulheres que trabalham/trabalharam durante a gestação são denominadas de Grupo 1.

**Quadro 2:** Perfil das mulheres que não estão/estavam trabalhando durante a gestação, nem no momento da entrevista.

Entrevistadas	Idade	Escolaridade	Experiência Profissional	Vínculo de trabalho ao descobrir a gravidez	Gestação/ Puerpério
Luna	19	Ensino Médio (Incompleto)	Já trabalhou como estagiária em escola municipal	Não estava trabalhando quando descobriu a gravidez	Seu 1º filho nasceu há 2 meses
Joana	34	Técnico em Enfermagem	Já trabalhou como babá e doméstica e diarista	Fazia bicos informais quando descobriu que estava grávida	Seu 2º filho nasceu há 12 meses

Mirela	32	Técnico em Enfermagem (Andamento)	Já trabalhou como doméstica e estagiou no posto de saúde	Foi desligada do estágio quando contou que estava grávida	Seu 3º filho nasceu há 9 meses
Patrícia	19	Ensino Médio (Andamento)	Já trabalhou como caixa em supermercado	Pediu desligamento do jovem aprendiz após ser recusada sua solicitação para a troca de filial para ficar mais perto de casa porque estava grávida	Seu 1º filho nasceu há 6 meses
Catarina	27	Ensino Superior (Administração Incompleto)	Já trabalhou como atendente em loja	Não estava trabalhando quando descobriu a gravidez	Está no 9º mês de gestação do seu 1º filho
Giovana	26	Superior (Administração)	Já estagiou como recepcionista e secretária	Não estava trabalhando quando descobriu a gravidez	Seu 1º filho nasceu há 6 meses

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em vista as principais características das 6 mulheres entrevistadas que não estão no mercado de trabalho, que vivenciaram experiências e situações na busca de emprego durante a gravidez, destaca-se que 5 mulheres estão em fase de puerpério recentemente e apenas 1 ainda está no período gestacional. As entrevistadas também já tiveram alguma experiência profissional antes e durante a gestação de modo informal. Nesta pesquisa, estas 6 mulheres que não trabalham/trabalharam durante a gestação são denominadas de Grupo 2.

#### 4.2 Deu positivo, e agora? Dilemas sobre a decisão ou descoberta da gravidez e a relação com sua carreira

A gravidez é um marco importante na vida de uma mulher, pois a gestação não só altera o seu físico, mas também o seu emocional, impactando sua trajetória profissional. Algumas mulheres continuam realizando suas atividades profissionais normalmente até o último mês da gestação, tentando então equilibrar suas demandas de trabalho. A continuidade se dá por fatores econômicos e pela segurança de manter o emprego. Essa é a realidade das mulheres trabalhadoras que fazem parte do **grupo 1 deste estudo**.

Das 6 mulheres do grupo 1 entrevistadas, somente uma relatou não ter planejado a gravidez, sendo assim a maioria delas diz que havia um planejamento de gestar e quando tomaram essa decisão já estavam em seus respectivos empregos antes de terem seus primeiros filhos. Assim como narra Any, que se tornou mãe aos 28 anos, e hoje tem um bebê de 3 meses de vida. Ela conta não ter muita experiência profissional, pois só teve um emprego até hoje, mas quando decidiu ser mãe estava segura da decisão:

Eu entrei no supermercado com 15 anos, fui desenvolvendo e crescendo dentro da empresa ao longo dos anos. Eu iniciei como empacotadora e hoje eu sou fiscal de caixa. Fui evoluindo de cargo até chegar onde estou hoje. No momento eu estou em licença maternidade, mas irei retornar em novembro. No primeiro momento, quando descobri que estava grávida, eu me assustei um pouco, apesar da gravidez toda ter sido planejada, né, [...] (ANY).

Any acredita não ter tido muitos problemas com a empresa devido a gestação, apesar de admitir que em algum momento a empresa teve alguma resistência:

[...] olha, eu não tive muitos problemas não, sabe? No meu pensamento não, porque como eu disse foi uma gravidez planejada, né? Então eu já tinha comunicado à minha empresa que eu iria engravidar, então eles já sabiam, já estavam conscientes. Eles não ficaram muito feliz, né? Mas estavam conscientes do que eu estava planejando [...] (ANY).

Já Julia, a única mãe que diz não ter planejado a gestação, conta sobre o efeito que suas gestações trouxeram para sua vida estudantil e profissional. Ela diz que engravidou muito cedo, com apenas 17 anos e hoje com 38 anos ela passou pela 9ª gestação. Julia conta que sonhava em ser professora, mas teve os seus planos interrompidos devido à sua 1ª gravidez.

Eu concluí o ensino fundamental, ensino médio eu estava fazendo magistério, concluí o primeiro ano, segundo ano, no terceiro ano foi que eu fiquei grávida, eu até poderia concluir, mas por vergonha da barriga não concluí o magistério, faltava só o estágio para mim me formar, mas então eu tenho o segundo grau concluído, só não me formei como professora magistério [...] (JULIA).

A vergonha e até mesmo o preconceito que Julia sentiu de si, fez com que seus planos de carreira não continuassem, pois achou que por um bom tempo não iria poder trabalhar e nem estudar, pois a sua filha era muito pequena e não tinha nenhuma rede de apoio. Por pensar que isso seria um obstáculo para entrar no mercado de trabalho de maneira formal, preferiu buscar empregos com menos carga horária e só depois que os filhos cresceram pode ir em busca de um emprego integral e de carteira assinada.

Isso acontece pois existe uma desigualdade de gênero frequentemente no mercado de trabalho que afeta principalmente as mulheres, especialmente quando elas estão no momento mais sensível da sua vida, como a gravidez. Essa situação apenas confirma a argumentação de Anker (1997) sobre a necessidade de a mulher procurar atividades que exijam menos carga horária depois que se tem um filho, principalmente mulheres de baixa renda, como é o caso de Julia.

Diferente das mulheres do grupo 1, há mulheres que não conquistaram um emprego estável, neste caso, o descobrimento da gravidez pode ser um momento de desespero. Nesse sentido, é importante entender o que a escolha ou a surpresa da gestação trouxe para estas mulheres, que se configuram como o grupo 2 deste estudo.

Nenhuma das 6 mulheres do grupo 2, sem trabalho durante a gestação, planejou sua gravidez. Patricia, que tem apenas 19 anos e um bebê de 6 meses de idade, conta que quando descobriu que estava grávida, tinha recentemente entrado em uma empresa como jovem aprendiz, mas foi demitida.

A primeira coisa que pensei quando descobri minha gravidez foi que eu não teria como trabalhar e que minha única oportunidade de ser alguém na vida tinha ido por água abaixo, mas mesmo assim eu segui persistindo, até porque eu já tinha conseguido uma vaga, mesmo sabendo que eu não poderia ser aceita eu fui, fiz a entrevista, fiz os exames e entrei na empresa e depois de quatro meses falei na empresa que estava grávida e mesmo assim seguiram comigo porque não poderiam me mandar embora, mas com seis meses de gestação não aguentava mais porque era muito longe e então tive que pedir demissão, deixei de trabalhar e comecei a vender cosméticos (PATRICIA).

Ainda existem situações de discriminação em relação às gestantes durante processos seletivos e quando estão trabalhando de modo informal e formal que conseqüentemente acabam dificultando a tentativa de conseguir segurança e estabilidade em um emprego enquanto está gestando. A narrativa da Patrícia, mostra que por isso, a mulher tem a necessidade de esconder a gestação para tentar conseguir se estabilizar no emprego, isso reforça mais ainda a visão de Marques (2022), sobre a necessidade da mulher esconder a gestação para conseguir um emprego.

Assim como Patricia, todas as mulheres entrevistadas do grupo 2 compartilharam do mesmo sentimento de desespero ao descobrir a gestação. Joana, uma mãe de 34 anos de idade, que tem um filho de 1 ano de vida e que recentemente conseguiu concluir o seu curso técnico em enfermagem, conta sobre a sua dificuldade de conseguir emprego durante e depois de suas gestações. Mesmo sendo em tempos diferentes, ela até hoje não conseguiu um emprego formal.

[...] quando eu descobri a primeira gravidez, eu pensei que eu não ia conseguir, nem terminar meus estudos, nem conseguir emprego e também não consegui até hoje, foi horrível, tive que trabalhar informal e a segunda também, pensei que não ia conseguir concluir a minha formação, não tem como romantizar (JOANA).

Luna, que tem apenas 19 anos e tem um bebê de 2 meses, também compartilha do mesmo sentimento e conta que ao saber da gestação sentiu medo do futuro de não conseguir um trabalho.

[...] no início entrei em desespero por não saber o que fazer, eu tinha medo de não conseguir proporcionar tudo o que minha filha merece, atualmente estou parada e financeiramente dependendo do pai dela. Não consegui nenhuma oportunidade de emprego por ser jovem e mãe, isso me frustrou bastante. Minha expectativa agora é conseguir terminar meu ensino médio e fazer faculdade, pra um dia dar uma vida melhor para a minha filha (LUNA).

As diferentes situações narradas, fazem entender que pode existir várias realidades, pois existe a dificuldade de conseguir emprego durante e depois da gestação e a facilidade de poder escolher engravidar já tendo um emprego estável. Também mostra que se encontra uma relutância em contratar gestantes por simplesmente deduzirem que ela precisa dedicar-se em tempo integral ao filho após o nascimento e não à empresa, excluindo as necessidades financeiras da mulher para poder sustentar o seu filho. Esse preconceito passa a afetar o bem-estar emocional da mulher, colocando sobre as mulheres o peso de equilibrar a carreira profissional e a maternidade.

#### **4.3 A realidade da gestante trabalhadora: Situações relativas à gravidez no local de trabalho**

As entrevistadas do grupo 1 – que estavam trabalhando quando descobriram a gravidez – foram questionadas sobre suas vivências no local de trabalho, como saber se a empresa proporcionou às gestantes algum suporte ou apoio nesta fase e se existiu alguma diferença de tratamento na hora de contar para a empresa e principalmente para seu superior sobre sua gestação.

Segundo Lúcia, que tem 20 anos e está no 7º mês de gestação, formada recentemente em técnico em enfermagem, e no momento trabalha no escritório do posto de gasolina, a empresa em que trabalha reagiu muito bem, quando anunciou sua gravidez. Ela diz que a empresa disponibilizou todo o conforto possível na sua gestação, além de oferecer suporte

suficiente para não se sentir sobrecarregada. “*Eles forneceram bastante suporte, até trocar de setor, por ser mais tranquilo*” (LUCIA).

Assim como ela, todas as entrevistadas do grupo 1 contaram que o suporte dado a elas foi o que a lei estabelece, como seus direitos à licença maternidade e as dispensas para as consultas, mesmo assim, Any narra que existe uma falta de suporte em relação às limitações causadas pela gestação. Segundo Any, existe uma necessidade da empresa de adequar algumas funções nessa fase:

[...] A gestante tem muitas limitações e no supermercado são poucas as vagas que se adequam às limitações da gestante, então acredito que em qualquer função que uma gestante tiver, ela vai ter limitações, vai ter dificuldades, porque ser gestante não é fácil. Será uma dificuldade em qualquer função, tanto como operadora, quanto empacotadora, quanto fiscal de caixa, quanto repositora, quanto atendente de balcão, na maior parte das funções da loja física, as gestantes têm muita dificuldade, então acredito que se a empresa for se adequar às limitações das gestantes, vai ser muito complicado para a empresa [...] (ANY).

Já Julia levantou a questão sobre a falta de suporte de poder amamentar um dos seus filhos quando retornou da licença maternidade. Ela conta que o seu superior não sabia como funcionavam seus direitos como lactante após o seu retorno à empresa.

[...] eu já tenho um filho de três anos, é bem difícil, porque agora, esse de três anos mesmo que eu, tive ele, que também tava trabalhando no mesmo lugar, eles não sabiam nem que tinham que me dar licença para amamentar, eu que tive que avisar, eu fiquei uns dias indo, voltei, ele tinha quatro meses indo, voltando, e eles não sabiam que eu tinha que ir pra amamentar, aí eu tive que avisar, aí ele foi lá, vê lá com o pessoal dele, aí ele disse que sim, que eu tinha que, eu tinha direito de amamentar [...] (JULIA).

Pelo fato de algumas empresas ainda terem dificuldade de se adaptar com os cuidados necessários para a gestante e a sua volta após licença maternidade, influenciando ainda mais o desejo da mulher de não querer permanecer no emprego.

Mesmo assim, elas contam que durante o período gestacional, elas não tiveram dificuldade em realizar o seu pré-natal, pois os empregadores respeitaram seus horários de consultas e os momentos que tiveram que atestar sua ausência devido à gravidez. Mostrando que os resultados dessa pesquisa foram diferentes do que é abordado por Xavier et al. (2015) sobre situações de alguns empregadores que dificultavam a saída das gestantes para a realização de consultas, na pesquisa atual não foi identificado algum empregador que dificultasse a realização das consultas.

[...] eles são bem atenciosos também, eles perguntam sobre as consultas, eles fornecem os dias das consultas para a gente poder ir no pré-natal, para poder ir fazer os exames, aí eu levo atestado e eles colocam lá e não me descontam alguma coisa assim de imprevisto, algum exame que tem imprevisto em cima, eles sempre também estavam tentando ajeitar[...] (LUCIA).

As mulheres também contaram que não se sentiram excluídas no trabalho e nem sentiram que a gravidez fez perderem alguma oportunidade dentro da empresa ou na sua carreira profissional “*Em nenhum momento me senti excluída, foi super normal, super de boa assim, nada de cara feia, sabe*”(GABRIELA). Com exceção apenas de Julia que narra que se sentiu um pouco excluída na sua última gestação, pois acredita que por não ser a primeira vez que engravida estando trabalhando na mesma empresa, e por ter outros filhos também

menores, isso acabou dificultando para ela ter oportunidades de avanço no trabalho. Mesmo assim, ela diz ter sorte por ter conseguido um emprego de carteira assinada:

Sim, agora mesmo, nessa última, eu me senti excluída, tanto é que eu quero sair por isso, porque eu já estava, num momento difícil, que tava grávida de novo, e o patrão ficou sabendo que eu faltei pra ficar com um dos meus filhos, então eu já pensei, ah se ele já tá assim agora, imagina quando entrar em licença de novo [...] (JULIA).

[...] então eu penso, no meu ver, eu vejo isso, eles pensam que tipo, a gente tendo filho, que a gente não tem a mesma capacidade, que tipo, a gente vai faltar, que a gente não tem tanto interesse pro trabalho, eu penso isso, que não dão muitas oportunidades, para mulher grávida, mesmo assim eu digo que eu tive sorte de ter emprego, sabe, porque eu acho que é bem assim (JULIA).

As narrativas de Julia mostram que a gravidez pode causar barreiras para oportunidades dentro da empresa, assim como aborda Soares (2019) e se alinha com a fala de Souza (2023) sobre a existência do preconceito na hora da promoção. Julia também fala que sentiu que existiu um momento de discriminação ligada ao tratamento como aborda Nóbrega (2023). Julia conta que nunca faltou ao trabalho, diferente das outras colegas, e nesse dia escolheu priorizar o seu filho que era um bebê, decidiu então faltar, mas por estar grávida novamente, viu que houve uma diferença de tratamento ao retornar no outro dia ao trabalho. Ela diz que seu chefe nunca questionou suas colegas por faltarem, mas por estar grávida e ter um bebê pequeno, ele chamou sua atenção.

Outra situação menos frequente e que acontece no mundo corporativo foi narrada por Katia, que hoje está com 41 anos e há 1 ano teve seu segundo filho. Ela narra que sofreu constrangimentos causados pela sua colega de trabalho. Segundo ela, seu chefe aceitou tranquilamente sua gestação e disse que iria lhe pagar tudo o que é de direito, já sua colega ficou apreensiva por saber sobre a sua gravidez e espalhou para todos os colegas que precisava urgentemente achar alguém para ocupar a sua vaga *“Foi uma coisa que me deixou bem chateada, porque claro, não era minha amiga íntima, mas ela nem pensou em nada, ela só queria colocar outra pessoa no meu lugar”* (KATIA). Das mulheres entrevistadas do grupo 1 apenas Katia comenta sobre esse momento em que se sentiu constrangida pelas falas da colega. Sendo diferente da realidade trazida por Gabriela, uma mãe de 34 anos, que está no 5º mês de gestação. Ela narra que é sua segunda gravidez que está na mesma empresa e por isso já havia comentado com os colegas sobre o seu desejo de engravidar, então não foi nenhuma surpresa para eles, e todos tiveram uma reação positiva.

A reação dos meus colegas e da minha chefia ao receber a notícia foram as melhores maneiras possíveis, tanto que na primeira semana depois que eu descobri né? Que eu estava grávida eu precisei fazer repouso aí precisei colocar atestado super tranquilo todos me felicitaram, né? Depois do terceiro mês que foi quando eu contei pra toda a empresa. E graças a Deus foi o melhor possível (GABRIELA).

A narrativa de Katia reforça a fala de Menicucci (2017), sobre ser comum que as mulheres sofram com comportamentos ofensivos dos colegas devido a gravidez. Sendo assim percebeu-se que não é tão comum como o autor diz, mas que talvez o preconceito ainda seja velado e passa despercebido e então poucas mulheres não se dão conta que passaram por alguma situação de constrangimento causado pelos colegas e por isso ainda haja menos relato sobre isso.

### 4.3.1 Impactos físicos e psicológicos na capacidade de trabalho durante a gestação

O medo de perder o emprego por estar grávida, muitas vezes faz com que a dedicação da mulher ao seu trabalho aumente, pois é um modo de demonstrar que suas habilidades não diminuíram por estar grávida. As mulheres do grupo 1 contaram que não houve nenhuma mudança na entrega de trabalho das suas devidas funções. Assim como conta Katia, que mesmo se sentindo às vezes cansada, continuou trabalhando normalmente.

[...] no meu caso eu só não podia fazer peso o resto eu fazia tudo, fazia questão de fazer tudo, embora que não me deixavam por eu estar grávida e é deles né? Mas eu exerci da melhor forma (KATIA).

[...] porque a gente fica com tanto medo de perder o serviço que tu procura fazer o teu máximo. Muitas vezes eu em casa não fazia nada, porque eu estava cansada do serviço, então no serviço eu procurava fazer o perfeito, o melhor, o meu possível, com medo de perder o emprego. Muitas vezes em casa eu só descansava, não fazia nada, só descansava, mas eu acho que no meu caso não. No meu caso eu procurei fazer o meu máximo já com medo de perder o serviço (KATIA).

Por mais que a empresa ofereça apoio, a mulher acaba sentindo a pressão social de poder ser demitida. A existência do rótulo social dado à mulher gestante de ser menos produtiva, citado por Prado (2023), colabora ainda mais para esse sentimento de medo.

Já na questão de ritmo Lúcia conta que seu ritmo de trabalho, teve pequenas mudanças devido a gestação, mas com a colaboração dos seus colegas conseguem dar continuidade na demanda solicitada *“Tem alguns dias que eu faço menos coisas, quando eu estou sobrecarregada assim, eu deixo algumas coisas que o meu próximo colega vai fazer, mas em geral está sendo tranquilo”* (LUCIA).

Assim como o relato Lucia, outro fato importante é narrado por Isadora, uma mulher de 26 anos, que teve seu bebê há 15 dias e que interrompeu seus estudos temporariamente devido a gestação. Ela conta que no trabalho também aconteceram pequenas mudanças em questão de ritmo, principalmente na reta final da sua gravidez, ela diz que mesmo assim, não prejudicou suas principais funções.

[...] por se tratar mais para o final da gravidez que a gente sente muito mais dor, e se sente muito mais cansada então coisas que eu fazia dentro de uma hora eu às vezes eu levava uma manhã inteira assim porque daí eu fazia uma pausa E tudo mais (ISADORA)

[...] é, em relação teve algumas mudanças no sentido, se for fazer algum serviço de rua que eu digo a entregar um papel em algum lugar. Aí foi mudado aí e a outra colega no meu lugar. Mas de restante assim o serviço interno não, não teve nenhuma mudança. Fiquei normal (ISADORA).

Também foi importante saber se elas foram em algum momento questionadas sobre as suas habilidades no período da gravidez. Lúcia, Any e Gabriela contam que não foram questionadas sobre suas habilidades, simplesmente por estarem grávidas e nem por serem mulheres: *“Eu não tive as minhas habilidades questionadas até porque eu já era funcionária antiga na empresa então eu já era bem conhecida pelo meu trabalho, pelo meu desenvolvimento dentro da empresa (ANY)”*.

Mas diferente delas, Isadora diz que além de ser questionada pelas suas habilidades, foi questionada sobre seu futuro profissional.

E não só é voltado às habilidades, mas também sobre a minha carreira profissional. Eu eu ouvi muito assim, ah é que agora o que que tu vai fazer? o que que vai ser? Tu vai ter que trancar a faculdade, tu vai ter que parar tua vida e parar por um bom tempo né? (ISADORA).

Ela conta que esse questionamento foi feito por colegas, e que se sentiu constrangida pela situação. Outra experiência de constrangimento foi contada por Julia que foi questionada sobre seus horários pelo seu chefe, como por exemplo, se conseguiria cumprir horário devido a gestação.

Sobre o trabalho ali em si, não. Mas, tipo, eu digo, questão de horários, questão de horários, sim. Eles já ficam meio assim, se eu iria conseguir me adaptar aos horários por ter filho, por ser mãe, por estar gestante. Porque, como é mercado mesmo, os horários são bem puxados. Aí, sim, eles sempre me questionavam sobre isso, mas eu sempre conseguia cumprir bem os horários [...] (JULIA).

E assim como elas, Katia também foi questionada, mas pelos clientes do porquê não podia pegar peso *“Eles me questionavam porque que eu não podia fazer peso sendo que eu tinha dois braços, duas pernas, homens, né”* (KATIA).

Já Any conta que sentiu a diferença no trabalho ao executar suas funções devido ao crescimento da barriga, que dificultou o seu rendimento com o passar do tempo da gestação.

[...] eu ficava todo dia de pé, todo tempo correndo de um lado pro outro, atendendo os funcionários e aí tipo essa parte me pegou bastante assim até por causa do peso da barriga e a gestante fica mais ofegante, mais cansada no final da gestação, né? E aí no final da gestação eu tive mais dificuldade nessa mobilidade assim do caminhar, de ficar muito tempo de pé, eu me sentia mais cansada [...] (ANY).

Mesmo assim, são esses questionamentos que trazem um alerta sobre o preconceito sofrido pelas grávidas, causado pela cultura social e a desvalorização da capacidade da mulher grávida de trabalhar. A narrativa de Any mostrou a necessidade da empresa de realizar adaptações a curto prazo e de fazer pequenos ajustes de horário e de tarefas diárias para que consiga atender as necessidades das gestantes.

#### **4.4 A difícil inserção no mercado de trabalho na gravidez e no puerpério**

As mulheres enfrentam vários tipos de preconceitos no ingresso e permanência no mercado de trabalho, refletindo numa combinação de estigmas sociais e empresariais. O preconceito se manifesta por meios de decisões não declaradas de exclusão, utilizando critérios que não justificam a não contratação, se tornando algo desafiador para elas, a conquista de um emprego. Esse tipo de preconceito é aprofundado ainda mais com relação ao grupo 2 que corresponde às mulheres que não trabalham.

Mirela, que tem 32 anos, vivenciou 3 gestações, e hoje tem um filho de 9 meses conta que tem dificuldades em conseguir um emprego formal. Ela diz que até hoje não conseguiu um emprego de carteira assinada, nem quando estava grávida e nem antes de ter filhos *“Não, não consegui nenhum emprego, no máximo um estágio e para conseguir um estágio eu tinha que estar estudando”*.

O estágio às vezes se torna o meio mais fácil para a mulher ser inserida no mercado de trabalho, pois o estagiário não tem os mesmos direitos que um CLT. Mesmo assim, Mirela relatou uma situação em que conseguiu um estágio, mas quando iria assinar o contrato, ela foi demitida por estar gestando.

Eu fui fazer a entrevista e passei, me chamaram, só que depois descobri que estava grávida e quando contei para eles, me cancelaram o contrato. Eu já tinha dúvidas que estava grávida, mas resolvi tentar mesmo assim, mas não me aceitaram [...] (MIRELA).

Isso também aconteceu com Giovana, que conta que nunca conseguiu um emprego formal, e que só conseguiu algo a partir de estágios. As duas narrativas confirmam o que Carraro (1998) diz, que existe a dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho devido a gravidez.

Eu até já consegui trabalhar em loja de roupas, mas me dispensavam antes de assinar a carteira, e depois que tive filho, é a primeira coisa que me perguntam, e sei lá, fazem uma cara de nojo, pelo menos é o que eu vejo. Perguntam se tenho com quem deixar. Mas tipo se estou procurando é porque tenho como né. Todas as vezes que consegui alguma coisa que durasse, foi por estágio e isso eu não tinha filho. Não sei dizer se é preconceito ou não, mas quando conseguia algum trabalho não conseguia durar nem um mês na empresa já no estágio sim, até mesmo grávida (GIOVANA).

Já Luna, com medo de sofrer preconceito, conta que decidiu não procurar emprego depois que descobriu a gestação, *“Durante a gravidez acabei deixando de procurar emprego, eu tinha 19 anos e tinha medo pois o preconceito por eu ser jovem sempre foi muito grande, eu acabei desistindo por medo de causar mal a minha filha”* (LUNA). Corroborando Luna, Giovana também conta que quando engravidou não pensava em trabalhar, pois recentemente havia saído de outro emprego (estágio) e pretendia cuidar da casa *“Se já estava difícil de conseguir emprego não sendo mãe, imagina durante e depois, ficou mais difícil ainda”* (GIOVANA).

Esse medo de sofrer algum preconceito ao realizar uma entrevista após o descobrimento da gestação é muito comum entre as mulheres, principalmente para quem está iniciando a vida profissional. Esse receio se dá por diversos fatores, como discriminação com base de gênero e na condição de ser mãe. O estigma de ser menos produtiva e dedicação devido às responsabilidades familiares, leva algumas mulheres a temerem pela sua entrada no mercado de trabalho.

Outra pauta importante para o estudo foi saber se a gravidez as prejudicou e tiveram que dispensar alguma oportunidade de trabalho. Catarina, que tem 27 anos e tem um filho de 10 dias de vida, relata que a gestação fez com que perdesse várias oportunidades, ela narra a sua realidade de não ter nenhuma rede de apoio, e devido a carga horária de trabalho, teria dificuldades de achar alguém para ficar com seu filho.

Perdi muitas oportunidades, eu cheguei a conseguir um trabalho e trabalhei lá por 1 mês, depois do tempo da experiência contei que estava grávida, eles me perguntaram se eu tinha com quem deixar, quem eu deixaria meu bebê e eu dizia que não tinha problema e que eu já tinha com quem deixar, era mentira. Eu precisava daquele emprego, só que eu entrava muito cedo e saía tarde e uma hora de intervalo, só. E na verdade eu não tinha com quem deixar, então preferi desistir [...] (CATARINA).

Isso mostra que há significativas dificuldades enfrentadas pelas mulheres depois da gestação que pretendem retornar ou iniciar no mercado de trabalho, uma delas é a demanda familiar, pois além de questões como encontrar uma vaga compatível e jornadas flexíveis que conciliam com o horário disponível, também traz desafios financeiro e psicológicos como conseguir se separar da criança, babás e creches (Prado, 2023).

Essa é mais uma barreira que a mulher gestante e mãe enfrenta para conseguir permanecer no emprego e de conseguir uma experiência profissional. Pois a mulher quando decide engravidar, tem a necessidade planejar como irá conseguir dar continuidade a sua responsabilidade com o trabalho. Também existem barreiras que têm menos visibilidade que

denuncia o fenômeno teto de vidro, e que colaboram no avanço da discussão sobre organizações e pessoas, pois indicam imobilidades das mulheres no labirinto das carreiras (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020). Um ponto que causa falta de mobilidade para as mulheres gestantes é narrado por Patrícia que também desistiu do trabalho, devido a limitações causadas pela gravidez e a falta de flexibilidade por parte da empresa, que limitou sua permanência no emprego.

[...] eu tive que parar de trabalhar por causa da gravidez, era longe e tentei conversar no RH para mudar de filial e então tive sim que deixar de trabalhar. A gestação limita muito na disponibilidade de horários e também de afazeres, nos sentimos muito desconfortáveis como as pessoas nos olha e perguntas que fazem, acredito que essa pressão social atrapalha um pouco (PATRICIA).

Assim como é citado por Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), que a difícil mobilidade nas escolhas profissionais e mobilidade involuntária é uma influência causada pela sociedade, cultura e origem. E que segundo Marques (2014), a diferença de gênero contribui para a criação de diferenciações de mobilidades. Construindo a desigualdade hierárquica que não depende da habilidade profissional.

#### **4.5 Perspectivas Futuras: A carreira profissional após a gestação**

##### **4.5.1 Mudança de prioridade: Abandonar a carreira em prol da maternidade?**

Algumas mulheres acreditam que por serem mães, são a única pessoa que é capaz de cuidar bem do seu filho, criando sentimentos como ansiedade e insatisfação já que a decisão de interromper a carreira é dela (Beltrame; Donelli, 2012).

As mulheres do grupo 1 e que planejaram a gestação contaram que devido a suas empresas já saberem que existia o desejo da maternidade, elas sentiram que passaram por poucos obstáculos, pois a prioridade delas no momento, era a maternidade e por terem um bom estudo, se sentem mais seguras sobre seu futuro profissional.

[...] se não fosse uma coisa planejada, talvez teria algumas barreiras em relação à gravidez, porque tem coisas que agora eu não faço muito na empresa. Reposição do estoque, essas coisas eu não faço mais, só fico na administrativa mesmo (GABRIELA).

As mulheres contaram que decidiram interromper temporariamente seus futuros planos profissionais, após o nascimento dos seus bebês. A decisão de interromper temporariamente a carreira após o nascimento do filho impacta negativamente sobre conseguir um emprego no futuro, esse efeito acaba sendo associado ao tempo em que a mulher fica afastada (Bächmann; Gatermann, 2017). Isadora, conta que no momento, trancou a faculdade e sairá do emprego assim que terminar a licença maternidade, para dedicar-se integralmente à sua filha, mas mesmo assim pensa no futuro próximo.

Pensei e agora o que que eu faço? E pensando também que eu poderia estar numa fase melhor, poderia ter feito outras coisas pra que eu pudesse dar uma condição melhor pra minha neném, dar um futuro melhor, né? Não que isso seja impossível, com ela aqui eu sei que vai ser um pouco mais difícil, mas ainda assim é ela que me impulsiona a querer continuar sim os meus estudos, querer continuar assim a ter algo melhor, a ter uma carreira (ISADORA).

Assim como ela, Julia, narra por que também desistiu do emprego e não pensa em retornar após a licença. Segundo seu relato essa decisão foi tomada por sentir-se

envergonhada, pois não era a primeira vez que teria que sair temporariamente por ter engravidado, mas pensa futuramente em procurar outro emprego.

[...] ela tá pequenininha ainda, né, mas se Deus quiser ano que vem sim, já vou dar jeito de ver alguma coisa, na mesma área assim, mas é difícil, é difícil, porque é bem preconceituoso assim, eles acham que tipo, acham que a gente tem filho, que a gente tem criança pequena em casa, que a gente não é capaz, e é o contrário, a gente que mais precisa, né, a gente que mais faz pelo serviço pra manter o serviço, porque a gente precisa por eles, né, pelas crianças [...] (JULIA).

Mesmo assim, estudos destacam que 70% das mulheres retornam seu emprego formal após a licença maternidade, indicando também que mulheres que têm um nível maior de formação educacional são menos propensas a desistir da carreira (Pazello, 2004). As únicas mulheres que pretendem continuar no trabalho são Katia, que já retornou às suas funções no supermercado e Gabriela que tem a expectativa de continuar no seu emprego caso retorne da licença maternidade:

A expectativa aqui, né? A gente permaneça na empresa muito boa. Não sei como vai ser minha licença e não sei se eu vou querer voltar, né? É uma surpresa até lá, não sei se a empresa quiser ficar comigo e se eu quiser ficar, eu acredito que a gente continue sim nessa empresa[...] (GABRIELA).

A empresa que eu estou, han? Todas as ações possíveis eles fazem. Eles dão toda a capacitação para nós e entendem super bem, né? A gente tem todo apoio, também temos apoio psicológico se a gente precisar. E acredito que, no momento, não tenho que alterar. A partir de 3 anos, né? No caso? Nossos filhos podem estar na escolinha quem tem oferece no próprio prédio (GABRIELA).

Destaca-se que a maioria das entrevistadas já estão na **fase de puerpério**, que é o período pós-parto, que começa imediatamente após o nascimento do bebê e vai até cerca de 45 dias (aproximadamente seis semanas), embora o corpo da mulher continue a passar por mudanças por um tempo mais longo. Este período é marcado pela recuperação física e emocional da mãe, bem como pela adaptação à nova rotina com o recém-nascido.

Muitas mulheres buscam encontrar um equilíbrio que atenda às suas necessidades pessoais, familiares e profissionais, e essa decisão é única para cada mulher e cada situação. Cada mulher precisa avaliar esses aspectos para determinar o momento ideal de retomar suas atividades profissionais.

#### **4.5.2 Gestação sem trabalho: uma escolha ou necessidade?**

Quando se fala sobre retomar a busca por emprego depois da gestação, as mães do grupo 2 compartilham o mesmo sentimento, quando pensam futuramente em conseguir um trabalho, elas contam sobre suas preocupações.

Minha preocupação é como vai ficar minha filha, com quem irá ficar, se ela vai ser bem cuidada ou não, se eu precisar sair do trabalho depois ainda irei ter minha vaga ou irão me mandar embora? Mas estou sim me organizando para poder voltar a trabalhar assim que eu terminar os estudos, já estou procurando uma creche para começar a adaptar minha filha e poderia ficar um pouco mais tranquila (CATARINA).

Todas as mães entrevistadas do grupo 2 estão desempregadas até o momento e desejam conseguir um trabalho assim que seus filhos estiverem maiores e conseguirem colocá-los em uma escola infantil. Consequentemente a demora para o seu retorno criam-se lacunas no seu currículo, que começa a se tornar algo negativo na visão do empregador (Prado, 2023).

Sendo assim, as narrativas trouxeram a realidade que cada mãe passa, no ambiente de trabalho e fora dele, com algumas situações parecidas, no grupo 1 ambas concordam que as empresas carregam algum preconceito e não apoiam diretamente a sua gestação.

Eu acho que as empresas deviam ter mais confiança, sabe? Que não é porque a mulher tem filho, que a mulher tá gestante, que não tem capacidade de trabalhar. Às vezes, como eu falei, tem mais vontade ainda, porque precisa estar ali. Precisa do dinheiro, precisa levar pra casa, né? Eu acho que é mais confiança. Não estipular, quando a gente vai largar um currículo, que tem que ser sem filho. Porque muitas mulheres, eu penso que muitas mulheres nem vão largar um currículo porque tem filho, porque já acham que não vão conseguir porque tem filho. Não sabe nem a própria capacidade. Porque não dão chance, sabe? (JULIA).

Mostrando que mesmo que algumas mulheres tenham conquistado seu espaço no seu trabalho, existem barreiras não superadas, como a sobrecarga no trabalho e a falta de suporte que algumas mulheres ainda passam, refletindo sobre a ausência de suporte adequado tanto nas políticas organizacionais quanto em atitudes culturais.

E para o grupo 2 as empresas tinham que ter um olhar mais humano e facilitar a entrada da mulher no mercado de trabalho.

Eu acho que as empresas deveriam parar de perguntar se tu tem filho, se tu não tem de achar que as mulheres não são capazes de trabalhar e associar a parte de ser mãe com o trabalho. Acho que eles deveriam tirar essa pergunta que eles tanto fazem para nós e dar mais oportunidade pras mulheres que são mãe pra trabalhar. Porque quem é mãe é a que mais precisa (JOANA).

Eu acho que as empresas poderiam dar oportunidades de curto prazo, por contrato, para dar uma oportunidade de serviço para gestantes e assim nenhum dos lados serem prejudicados e assim quebrando um pouco do preconceito que existe com gestantes e também com mãe solo [...] (CATARINA).

A exigência de horários é um dos maiores obstáculos enfrentados pelas mulheres após se tornarem mães, isso automaticamente contribui para a discriminação na hora da contratação. A pressão social, que é imposta na qual a mulher deve ser dedicada plenamente aos seus filhos por ser a principal responsável, dificulta o seu desejo de construir uma carreira profissional.

As dificuldades enfrentadas pelas gestantes e puérperas para conseguir entrar no mercado de trabalho, refletem sobre questões estruturais e culturais, como o preconceito contra a capacidade de produtividade das mulheres, mães e gestantes. Além disso, a falta de políticas de apoio confirma que o mercado de trabalho ainda não está preparado e adaptado com as demandas de inclusão e igualdade.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo do estudo foi apresentar os desafios enfrentados por mulheres gestantes e puérperas no mercado de trabalho de Santana do Livramento/RS, identificando práticas organizacionais relacionadas a elas e entender o que dificulta a sua permanência e sua inserção no mercado de trabalho. O estudo mostrou desde a fase de descoberta da gravidez e do pós-gravidez, quanto a relação das mulheres gestantes com a carreira.

Em relação ao primeiro objetivo específico de identificar dilemas vivenciados pelas mulheres sobre a decisão/ ou descoberta da gravidez e a relação com sua carreira, foi identificado que a maioria das mulheres do grupo 1, que trabalhavam durante a gestação, planejaram a gravidez e por isso tiveram uma boa aceitação das empresas, apesar de alguns

momentos elas declararem que houve uma resistência da empresa sobre o desejo delas de quererem engravidar.

Já no segundo grupo percebeu-se que as mulheres entrevistadas não haviam planejado suas gestações, nisso a gravidez foi um momento difícil. Todas as mulheres do grupo 2 contaram ter dificuldades em conseguir empregos de carteira assinada, antes e depois de suas gestações e até hoje só conseguiram trabalhos de maneira informal, sendo que algumas ainda dependem financeiramente de seus parceiros para se sustentar. Nos dois grupos entrevistados, houve relatos sobre a necessidade de interromper temporariamente seus estudos por causa da gravidez, colocando seus planos profissionais em último lugar.

No segundo objetivo específico que foi identificar situações de suporte e preconceito relativos à gravidez no ambiente organizacional, as entrevistadas do grupo 1, não relataram nenhuma irregularidade no quesito suporte, destacando que as empresas forneceram todo auxílio possível nesse período e nem tiveram dificuldades em contar aos seus colegas e superiores sobre a gravidez. Mesmo assim, teve relatos sobre as dificuldades das empresas em se adaptar com os cuidados necessários relativos às gestantes, não respeitando suas limitações ao exercer algumas funções que podem sobrecarregá-las, além de ter casos em que as empresas não têm conhecimento sobre como funcionam os direitos das mulheres como gestante e lactante.

Apenas uma mulher do grupo 1 diz que se sentiu excluída na gestação, quando houve oportunidades no trabalho e sofreu com a diferenciação de tratamento. Também, houve momentos em que algumas mulheres do grupo 1 contaram que tentaram exercer suas funções normalmente para mostrarem que suas habilidades e ritmo não sofreram alterações devido à gravidez. Mas mesmo com os seus esforços, elas relataram que tiveram medo e se sentiram inseguras no emprego, por causa da gestação, pois houve situações de questionamentos de clientes e colegas que duvidaram da sua capacidade profissional e de supervisores que questionaram se conseguiriam respeitar o horário de funcionamento por causa das limitações da gestação.

No terceiro objetivo específico que foi identificar oportunidades e barreiras relativas à gravidez para mulheres que não trabalham, verificou-se que as mulheres do grupo 2 sofrem com o preconceito durante as entrevistas de seleção de emprego, quando são questionadas sobre terem filhos. Elas contaram que por isso durante suas gestações preferiram não procurar emprego. Por ser mais fácil, algumas delas conseguiram trabalhar informalmente durante o período gestacional. As entrevistadas também declararam que a gravidez as limitou de ter oportunidades de trabalho, pois existe a falta de flexibilidade de horário das empresas.

E por fim, no quarto objetivo específico que pretendia identificar as perspectivas sobre o futuro profissional, as mulheres dos dois grupos dizem que pretendem dar continuidade a sua carreira depois que seus filhos atingirem uma certa idade. Sendo que duas do grupo 1 pretendem continuar em seus respectivos trabalhos, a maioria delas preferem até o momento dar prioridade aos seus filhos. Sendo assim, a maioria das mulheres do grupo 1 não pretendem retornar após a licença maternidade, já as do grupo 2 não pretendem procurar trabalho até conseguir uma vaga em uma creche.

Dentre os resultados encontrados, destaca-se que o grupo 1 relatou menos barreiras no ambiente de trabalho, pois a maioria das mulheres se sentiam seguras pois planejaram sua gravidez, já as que não planejaram relataram situações de constrangimentos por questionamentos e diferenciações de tratamento no ambiente organizacional devido a gestação. As mulheres do grupo 2, que também não planejaram suas gestações, sofreram ainda mais com o preconceito e com as barreiras, pois a busca por emprego carrega a resistência na contratação, além da falta de flexibilidade de horários que dificultam a escolha do trabalho. A falta de flexibilidade no ambiente organizacional também levou as mulheres do grupo 1 a não querer continuar no mesmo emprego depois da gravidez.

As mulheres com maior escolaridade e uma fonte de renda estável têm melhores condições de enfrentar os desafios da gestação e puerpério, com maior segurança financeira, acesso a cuidados médicos adequados e mais autonomia para lidar com as responsabilidades familiares e profissionais. Já aquelas com menos escolaridade e sem uma fonte de renda estável enfrentam dificuldades significativas, como a instabilidade financeira, o acesso limitado a cuidados de saúde e a sobrecarga de responsabilidades domésticas, o que pode impactar negativamente a saúde e o bem-estar delas e de seus filhos.

Sendo assim, o estudo sobre a mobilidade das mulheres grávidas e puérperas no mercado de trabalho é fundamental para compreender e combater as desigualdades promovendo a conscientização da criação de políticas públicas e empresariais que incentivem a contratação de gestantes e puérperas que garantam um ambiente de trabalho acolhedor e flexível. É necessário fomentar uma cultura empresarial mais inclusiva e sensível às necessidades das mulheres, sobretudo gestantes e mães, que garantam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a fim de reduzir as imobilidades e permitir que as mulheres possam avançar em suas carreiras sem penalizações relacionadas à maternidade.

O estudo também passa a ser um ponto de partida para outros, pois auxilia pesquisadores e pesquisadoras com interesse no tema a compreender a dinâmica e os fatores que limitam o avanço profissional da mulher, incentivando estudos que busquem propor alguns caminhos e ações práticas. Ainda que existam leis que as protejam, percebe-se a necessidade de maior fiscalização e conscientização da empresa e da sociedade em relação às mulheres grávidas e mães.

A pesquisa apresentou algumas limitações como encontrar mulheres que estavam especificamente no período gestacional, tendo mais facilidade de encontrar mulheres na fase do puerpério. Entretanto, as mulheres que foram entrevistadas conseguiram contribuir para o estudo, narrando situações que mostram que ainda acontecem formas de discriminações no mercado de trabalho relacionado a gestação.

Recomenda-se futuros estudos que ampliem o debate sobre o impacto causado pela gravidez na carreira profissional da mulher, a investigação de boas práticas de gestão inclusiva, o impacto econômico da retenção de gestantes e a eficácia de políticas empresariais voltadas à maternidade.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. O.; NETO, A.C. **Mulheres Profissionais e suas carreiras sem censura:** Estudos sob diferentes abordagens. São Paulo: Grupo GEN, 2015.

ARUN, S. V.; ARUN, T. G.; BOROOAH, V. K. The effect of career breaks on the working lives of women. **Feminist Economics**, v. 10, n. 1, p. 65-84, 2004.

ASSIS G. Mulheres migrantes do passado e do presente. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n.3, p. 745-72, 2007.

BALBIM. R. Cidade em movimento: mobilidade e interações no desenvolvimento urbano/ organizadores, **Mobilidade: uma abordagem sistemática.**, IPEA, c. 1, p. 29, Brasília, 2016.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** ed. 70, Lisboa, 1997.

BARROS. A. J. P.; LEHFELD. N. A. S, **Projeto de pesquisa : propostas metodológicas,** ed.13, Petrópolis: Vozes, 1990.

BERTACINI, P. F.; PAULUCCI, T. S, OLIVEIRA, M. J. G. O. Assédio contra mulheres no ambiente de trabalho. **Revista Interface Tecnológica**, v. 20, n. 1, São Paulo, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf)>. Acesso em: 10 de abr. 2024>.

BRASIL. **Lei no 5. 452, de 1 de maio de 1943**. Jusbrasil. Brasil. Brasília, DF, 1 maio, 1943, disponível em : <[https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decret-o-lei-5452-43#art-392\\_par-4\\_inc-II](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decret-o-lei-5452-43#art-392_par-4_inc-II)>. Acesso em : 23 abr. de 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social, Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. **Atenção! Salário-Maternidade de quem trabalha em empresa deve ser pago diretamente pelo empregador**. <<https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/noticias/atencao-salario-maternidade-da-segurada-em-pregada-em-empresa-deve-ser-solicitado-direto-pelo-empregador>>. acessado em: 09 de dezembro de 2024.

BLUMEN, I.; KOGAN, M.; MCCARTHY, P. J. **The industrial mobility of labor as a probability process L**: Cornell studies in industrial and labor relations Ithaca, NY: Cornell University Press, v.6, p.163, 1955.

CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente a desigualdade fática**. Orientador: Pedro Paulo Teixeira Manus, 2005. 201 f. Tese doutorado em direito- Pontificia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <[https://bs.google.com.br/books?id=brCISWnrlHgC&printsec=frontcover&hj=pt-BR&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://bs.google.com.br/books?id=brCISWnrlHgC&printsec=frontcover&hj=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)> acesso em 24 de abril de 2024

CARDOSO, M. R. G.; OLIVEIRA, G. S.; GHELLI, K. G. M. **Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa**. n. 43. Volume 20. Minas Gerais: Editora Fucamp, Minas Gerais, 2021.

CARRARO, T. E. **Mortes maternas por infecções puerperais: os componentes da assistência de enfermagem no processo de prevenção à luz de nightingale e semmelweis**. Orientadora: Maria de Lourdes de Souza.1998. Teses para o Programa de Pós Graduação em Enfermagem- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: UFSC; 1998.

CAPPELLE, M. C.A; MELO.A.C.O; SOUZA.N.L, Mulheres, trabalho e administração, **Revista interdisciplinar de gestão social**, v. 2, n. 2, 2013.

CERIBELI, B. H.; SILVA, R. E. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, p. 116-139, 2017.

CLANDININ, D. J.; CONNELLY, F. M. **Narrative inquiry: experience and story in qualitative research**. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

CRESCER, **43% das mulheres já foram discriminadas no mercado de trabalho durante a gravidez, revela relatório**, 2020, São Paulo, <<https://revistacrescer.globo.com/Gravidez/noticia/2020/12/43-das-mulheres-ja-foram-discriminadas-no-mercado-de-trabalho-durante-gravidez-revela-relatorio.html>>, Acesso : 25 de abril de 2024.

CRESSWELL, T. **On the move: mobility in the modern Western world**. New York: Routledge, 2006.

CRESSWELL, T.; DOROW, S.; ROSEMAN, S. **Putting mobility theory to work: conceptualizing employment-related geographical mobility**. Environment and Planning A: Economy and Space, v. 48, n. 9, p. 1787-1803, 2016.

CRESSWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: Escolhendo entre cinco abordagens**. São Paulo: Penso Editora LTDA; 2014.

CRESSWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: Método qualitativo e misto**. Ed. 2, Porto Alegre: artes, 2007.

FRAGA; OLIVEIRA, Mobilidade no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres, **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, ano 2020, v.18.

FREITAS, M. E. D. **A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades?** Organizações & Sociedade, v. 16, n. 49, p. 247-264, Salvador, 2009.

FONSECA, J. J. S. **Apostila: Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.  
FGV, Mulheres perdem emprego após terem filhos. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>, Acesso em: 15 de abril, 2024.

INSTITUTO, GALVÃO, Patrícia: A Pauta é : **Violência e assédio contra mulheres no trabalho**, p. 10, 2022

JOVCHELOVICH. S.; BAUER, M. W. Entrevista Narrativa. In: Bauer MW, Gaskell G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis Vozes. 2002. p. 90-113.

JUCHEM, N. M.; MEDEIROS, C. R. G.; FREITAG, A. L. Maternidade e trabalho: as empresas apoiam o cuidado à saúde materna e infantil? **Revista APS**, v. 22, n.3, p. 601-615, jul./set., 2019.

LEITE, A.P.C. Discriminação contra mulheres no mercado de trabalho: uma análise crítica. **Revista brasileira de direito do trabalho**, v. 17, n.1, p. 75-97, 2019.

LIMA, G. S. et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2014.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. São Paulo: Didática, v. 26/27, 1990/1991.

MANZINI, E.J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE, S. (Orgs.) **Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial**. Londrina, 2003. p.11-25.

MARQUES, G. J. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juizes e juizas no estado de São Paulo, caderno Pagu (43), São Paulo, 2014.

MARQUES, C. A. **O preconceito com as gestantes e mães nas relações de trabalho**. Orientador: Ariane Costa Lima Tarraço. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Universidade São Judas, Curso de Direito, Santos, 2022.

MARTINELLI ML. **Pesquisa Qualitativa um instigante desafio**. São Paulo: Veras Editora; 1999.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. (Org.). **Handbook of career studies**. p. 215-240, London: SAGE, 2007.

MELLO, D. M. **Histórias de subversão do currículo, conflitos e resistências: buscando espaço para a formação do professor na aula de língua inglesa do Curso de Letras**. São Paulo, 2004.

MELLO, C. A. B. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MELO, R. A. **Estabilidade provisória de emprego da gestante**. Orientadora: Maria Ivone Fortunato Laraia. 2016. Monografia para a obtenção do Título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo de Trabalho- Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

MENICUCCI, E. **Feminismo e política: uma trajetória pessoal e pública**. São Paulo: companhia das letras, 2017.

MILONA, Y. **Aplicação do benefício do salário maternidade considerando as evoluções da não discriminação, isonomia e evolução de gênero**, 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/aplicacao-do-beneficio-do-salario-maternidade-considerando-as-evolucoes-da-nao-discriminacao-isonomia-e-evolucao-de-genero/717331239>>. Acesso em: 24 de maio 2024.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7-32, Porto Alegre, 1999.

MUYLAERT, C. J.; SARUBBI, V. J.; GALLO, P. R.; NETO, M. L. R.; REIS, A. O. A. Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Rev Esc Enferm USP**, São Paulo, 2014.

NAVARRO, L. **Mulheres que brilham: a arte de se destacar na carreira sem deixar de ser quem se é**. São Paulo: Gente, 2019.

NÓBREGA, A. **O que é discriminação por gravidez no trabalho**, São Paulo, 2023  
<<https://www.ecycle.com.br/discriminacao-por-gravidez-no-trabalho/>>, Acesso : 25 de abril de 2024.

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que tem e mulheres que não tem filhos. In: XXXII ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, EnANPEC 2004, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Anpec, 2019.

PRADO, I. C, **O impacto da maternidade na trajetória profissional feminina**. Orientador: Dr. Roni Barbosa Moreira. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Econômicas) Universidade Federal Fluminense - Campos dos Goytacazes, Curso Ciências Econômicas, Rio de Janeiro, 2023.

PENACHIOTTI, A. G.; BARBOSA, S. C. X, A discriminação da mulher no mercado de trabalho e o papel da área de recursos humanos, **Revista científica unilago**, v.1, n.1, São paulo, 2020.

POLKINGHORNE, D. E. **Narrative configuration in qualitative analysis**. Qualitative Studies in Education, v. 8, n. 1, p. 5-23, 1995.

SEBRAE, **O que é teto de vidro e como mulheres podem romper essa barreira para ascender na tecnologia?** São Paulo, 2022. Disponível em:  
<<https://www.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-teto-de-vidro-e-como-mulheres-podem-romper-essa-barreira-para-ascender-na-tecnologia#:~:text=Esse%20termo%20traduzido%20do%20ingl%C3%AAs,vidro%2C%20porque%20n%C3%A3o%20s%C3%A3o%20vis%C3%ADveis>>. Acesso 12 de jun. 2024.

SILVA, L. C. O.; PARREIRA, V. A. D, Barreira e enfrentamento de mulheres em carreira predominantemente masculina. **Revista estudo feminista**, Florianópolis, 2022.

SILVA, B. M.; SILVA, A. M. R; VELOSO. M. V. S, Decomposição dos diferenciais de rendimentos do trabalho no Brasil nos anos de 2012 e 2018: a discriminação entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filho, v. 23, n. 2, **Revista Econômica**, Niterói, 2021.

SILVA, D. S.; OLIVEIRA, C. R. A, O direito da mulher no mercado de trabalho. **Novos Direitos**, Goiás, v.6, n.2, v.6, n.2, 2019.

SOUZA, T. S, **Uma abordagem da desigualdade no ambiente de trabalho**. Orientadora: Paula Ramos Nora de Santis- Monografia Jurídica para o Trabalho de Curso I da Escola de Direito e Relações Internacionais (Bacharel em Direito)- Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023.

SOARES, J. A. Salário desigual entre homens e mulheres gestantes: uma violação dos direitos humanos fundamentais. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 235-255, jul./dez., 2019.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

XAVIER, R. B.; BONAN, C.; SILVA, K. S.; NAKANO, A. R. **Itinerários de cuidados à saúde de mulheres com história de síndromes hipertensivas na gestação**. Interface (Botucatu), 2015. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832015000401109&lng=e](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832015000401109&lng=e)>  
Acesso em: 10 de maio de 2024.

## APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

### GRUPO A: MULHERES GRÁVIDAS QUE ESTÃO TRABALHANDO

PERGUNTAS	AUTORES
<b>GRUPO A: GRÁVIDAS NO MERCADO DE TRABALHO</b>	
1)Você sente que existem oportunidades iguais de crescimento na carreira em comparação aos colegas independente do gênero?	Marques (2014)
2)Você acredita que a empresa dá suporte e oferece as mesmas chances de crescimento profissional durante a gravidez? Porque?	Souza (2023)
3)Houve situações em que você se sentiu prejudicada na carreira depois de anunciar a gestação?	Soares (2019)
4)Você acredita que a gestação prejudica o avanço da sua carreira e que pode impactar nas suas oportunidades de crescimento profissional?	Souza (2023)
5)Como você avalia a flexibilidade de horários oferecidos pela sua empresa? Você sente que tem suporte para equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais?	Silva; Silva; Veloso (2019)
6)Você passa por algumas situações indesejadas ao pedir dispensa para a realização do pré-natal? Quais são elas?	Xavier et al. (2015)
7)Voce ja enfrentou alguma situação de discriminação no ambiente de trabalho por estar grávida? Qual?	Ceribelli e Silva (2017)
<b>GRUPO B: GRÁVIDAS A PROCURA DE EMPREGO</b>	
1)Você acredita que a gestação prejudica o avanço da sua carreira e que pode impactar nas suas oportunidades de crescimento profissional? Porque?	Souza (2023)
2)Você realizou alguma entrevista de emprego e enfrentou algum tipo de preconceito ao dizer que estava grávida? Como você lidou com a situação?	Crescer online (2020)
3) No que você acha que as empresas podem melhorar para evitar o preconceito contra a gestante durante o processo de contratação?	Arun; Arun; Borooah (2004)
4) Você teve que deixar de trabalhar após descobrir a gestação? Pretende retomar sua carreira profissional após o nascimento do bebe?	Prado (2023)
5)Você sente que existem oportunidades iguais de crescimento na carreira independente do gênero?	Marques (2014)
6)Você acredita que as empresas dão suporte e oferecem as mesmas chances de crescimento profissional durante a gravidez? Porque?	Souza (2023)

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar de um estudo que tem como objetivo analisar os desafios de mobilidade enfrentados por mulheres grávidas no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que está sendo desenvolvida pela aluna Marcelle Carvalho Fernandes, graduanda do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) – Campus Santana do Livramento, e orientada pela Professora Doutora Laura Alves Scherer.

A sua participação será através de entrevista em que as falas serão gravadas. Após a sua transcrição, o registro em áudio será destruído como forma de garantir o sigilo das informações e identidades. Todas as informações coletadas serão utilizadas apenas para fins científicos. Nomes próprios de pessoas ou organizações que forem mencionados durante a entrevista não serão divulgados, em hipótese alguma, no intuito de manter o sigilo do entrevistado. Não há respostas certas ou erradas, isto é, o entrevistado falará sobre a sua percepção sobre o tema.

A sua participação é voluntária. Você poderá interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Cabe ressaltar que a sua participação contribuirá para a produção de conhecimento científico.

Eu \_\_\_\_\_ aceito participar da presente pesquisa. Informo que todas as minhas dúvidas foram respondidas com clareza e sei que, a qualquer momento, poderei solicitar novos esclarecimentos, bem como pedir meu afastamento

da pesquisa através de contato com o pesquisador responsável Marcelle Carvalho Fernandes, pelo e-mail marcellefernandes.aluno@unipampa.edu.br ou telefone (55) 984663133.

Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura do pesquisador

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_