

ACOLHIMENTO À GESTAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CONTEXTO LABORAL

HELEN JAINE PINHEIRO BARCELOS¹; BRUNA ROCHA TEIXEIRA²; CAMILA SCHUBERT TRINDADE³; DIEGO LUIS NUNES FERREIRA FILHO⁴; FERNANDA DE REZENDE PINTO⁵

CÉLIA SCAPIN DUARTE⁶:

¹Universidade Federal de Pelotas – jainebarcelos2003@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – brunarochateixeira@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – camilaschuberttrindade@gmail.com

⁴Universidade Federal de Pelotas – digota28@gmail.com

⁵Universidade Federal de Pelotas – f_rezendevet@yahoo.com.br

⁶Universidade Federal de Pelotas – celia.scapin@ufpel.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O processo de gestar é um direito garantido pelas leis brasileiras. Contudo, apesar dos avanços constitucionais assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), persistem grandes desafios relacionados aos direitos trabalhistas das gestantes. Muitas empresas deixam de atender às necessidades das mulheres durante a gestação, mesmo diante das garantias legais. Essa realidade resulta tanto da falta de informação das gestantes quanto da negligência dos empregadores, agravada pela ausência ou ineficácia da fiscalização e pela persistência de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Tais práticas, além de ilegais, provocam impactos significativos na saúde física e mental das gestantes, comprometendo o pré-natal, o parto, o puerpério e o desenvolvimento saudável do bebê (SOUZA; COSTA; PIRES, 2024).

Além disso, conforme apontam Oliveira e Soares (2021), as trabalhadoras frequentemente sentem-se oprimidas diante das falhas dos empregadores. Relata-se ainda que muitas são demitidas após os 12 meses do nascimento do bebê, uma vez que as punições aplicadas aos empregadores costumam ser brandas. A desvalorização intencional da trabalhadora também é comum, pressionando-a a pedir demissão.

Segundo a Caderneta da Gestante (BRASIL, 2023), as mulheres grávidas com carteira assinada têm direito à licença-maternidade de 120 dias e à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto em casos de demissão por justa causa. A gestante pode ser remanejada de função se sua atividade oferecer riscos à sua saúde ou à do bebê, mediante atestado médico. As ausências para consultas e exames são justificadas por declarações de comparecimento. Após o parto, a trabalhadora tem direito a dois períodos diários para amamentação até que o bebê complete seis meses de vida. Também são garantidos direitos aos pais e estudantes gestantes, assegurando condições para a continuidade acadêmica.

Diante dessas questões, evidencia-se a importância de abordar a problemática do cumprimento dos direitos trabalhistas das gestantes nos ambientes laborais. Grande parcela dessas mulheres ainda não tem acesso pleno a seus direitos, o que,

aliado à falta de empatia por parte de empregadores e instituições, contribui para agravos à saúde durante o pré-natal e o pós-parto.

Nesse contexto, o Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde (PET-Saúde), do Ministério da Saúde, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde de Pelotas (SMS) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel), desenvolve ações interprofissionais voltadas às trabalhadoras dos serviços de saúde do município.

Assim, o presente estudo tem como objetivo descrever a percepção de mulheres gestantes sobre os serviços de saúde e o cumprimento dos seus direitos no local de trabalho, promovendo a conscientização sobre essa temática e contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos, acolhedores e informados, em consonância com a legislação vigente.

2. ATIVIDADES REALIZADAS

Inicialmente, as atividades realizadas foram ações educativas voltadas a profissionais dos serviços de saúde do município de Pelotas, durante o horário comercial desses serviços. A ação foi desenvolvida por uma estudante do 7º semestre do curso de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas (UFPel) e bolsista do PET-Saúde, com o intuito de entender e ampliar o conhecimento sobre os direitos trabalhistas das gestantes e fomentar ambientes laborais mais humanizados.

Em seguida, a seleção dos espaços de aplicação das ações se deu pela oportunidade de atuação em diferentes cenários do SUS e pela presença direta do público-alvo, além do vínculo das preceptoras do PET-Saúde a esses locais, o que facilitou a inserção da bolsista no planejamento e execução das ações.

Além disso, os temas abordados foram definidos a partir da aplicação de um questionário, elaborado pela estudante e aplicado de forma sigilosa, com o objetivo de identificar o nível de conhecimento das mulheres sobre seus direitos trabalhistas na gestação, suas experiências nesse contexto e dados para caracterização social desse grupo. Os encontros contaram com participação ativa de servidoras, gestantes, mães, profissionais e estudantes da área da saúde, favorecendo um ambiente propício à troca de experiências e ao esclarecimento de dúvidas.

Dessa forma, o conteúdo foi apresentado em forma de questionário, reaplicado em formato digital via Google Forms, à partir de um QR Code criado no Canva. Durante as sessões, buscou-se criar um espaço acolhedor e de confiança, incentivando o compartilhamento de vivências e a escuta qualificada.

Observou-se forte engajamento, especialmente entre as mulheres que já haviam vivenciado a maternidade, as quais relataram episódios de insegurança e falta de informação durante suas gestações.

Inicialmente, a análise da variável “ausência do direito gestacional durante o trabalho” evidenciou que uma parcela expressiva das participantes não teve suas garantias legais asseguradas no ambiente laboral. Mais da metade das gestantes (50,6%) relatou dificuldades para comparecer às consultas de pré-natal, evidenciando que os locais de trabalho, em muitos casos, não oferecem condições adequadas ou flexibilidade de horários, fator que compromete o acompanhamento gestacional adequado.

Adicionalmente, 35,7% das entrevistadas afirmaram não ter recebido orientações sobre seus direitos trabalhistas e não consideraram o ambiente de trabalho acolhedor para gestantes. Também relataram não ter sofrido adaptações em suas funções para acomodar a gestação e, por medo de represálias (como demissão, discriminação ou redução de responsabilidades), optaram por não comunicar a

gravidez ao empregador, sentindo-se desamparadas e não acolhidas no ambiente profissional.

Por sua vez, uma parcela menor (11,3%) declarou ter recebido algum tipo de suporte, embora tenha considerado as soluções incompletas ou insuficientes, reforçando a necessidade de políticas mais efetivas de acolhimento e adaptação no ambiente de trabalho.

No que se refere à percepção do impacto do trabalho sobre a saúde, observou-se que 62,5% das gestantes não perceberam efeitos diretos. Esse dado pode ter interpretações distintas: de um lado, pode indicar que essas mulheres atuaram em contextos mais protegidos, flexíveis ou com suporte adequado, reduzindo os efeitos negativos; de outro, pode refletir a normalização de sintomas leves ou moderados, que acabam sendo subestimados ou não reconhecidos como decorrentes do trabalho.

Entretanto, 20,8% das participantes relataram impacto negativo, proporção que merece atenção por representar mais de uma em cada cinco gestantes. Esse grupo apresenta maior vulnerabilidade para o desenvolvimento de transtornos de ansiedade e depressão gestacional, problemas osteomusculares, fadiga, além de maior risco de parto prematuro, hipertensão gestacional e baixo peso fetal, condições frequentemente associadas ao estresse crônico no trabalho.

Em contrapartida, 8,3% apontaram impacto positivo, sugerindo que, em determinados contextos, o trabalho pode atuar como fator de proteção emocional, favorecendo autoestima, senso de propósito e suporte social.

Dessa forma, em síntese, os dados revelam que o ambiente laboral, na maioria dos casos, ainda é pouco sensível e despreparado para atender às demandas específicas da gestação, o que pode resultar em prejuízos emocionais, físicos e sociais para as gestantes.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se, a partir deste estudo, que o processo de gestar ainda está em evolução no que se refere à efetivação dos direitos trabalhistas garantidos por lei. Apesar das normativas vigentes, as gestantes continuam enfrentando dificuldades significativas no ambiente laboral, tanto no acesso aos serviços de saúde quanto na obtenção de apoio, acolhimento e respeito aos seus direitos.

Assim, os dados indicam que mais de 85% das mulheres gestantes relataram algum tipo de obstáculo relacionado à gestação durante o trabalho, evidenciando a persistente lacuna entre a legislação e sua aplicação prática.

Diante desse cenário, torna-se urgente a implementação de políticas institucionais que promovam ambientes de trabalho humanizados e inclusivos, capazes de garantir a proteção integral das gestantes. A dificuldade de acesso ao pré-natal e a ausência de suporte psicológico e social no contexto laboral configuram graves violações aos direitos reprodutivos, comprometendo não apenas a saúde materna e fetal, mas também o acompanhamento adequado da gestação.

Por conseguinte, os resultados reforçam a importância de estratégias que ampliem a escuta qualificada e o acompanhamento psicológico durante o pré-natal, incluindo essas práticas nos próprios locais de trabalho. Além disso, é fundamental investir na capacitação de gestores e equipes sobre os direitos das gestantes e na promoção da saúde mental no ambiente laboral.

Por fim, reconhece-se a necessidade de ampliar as pesquisas sobre esse tema, especialmente aquelas que aprofundem o perfil das gestantes mais vulneráveis, identifiquem fatores protetores em experiências positivas e aprimorem os

instrumentos de coleta de dados para captar a complexidade das vivências gestacionais no contexto do trabalho.

Dessa forma, reforça-se que a construção de ambientes laborais mais justos, saudáveis e comprometidos com os direitos das mulheres é um desafio contínuo e fundamental para assegurar o pleno exercício da maternidade e a equidade de gênero no âmbito profissional.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Saúde. **Caderneta da Gestante**. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1nS3xBzQ5nk6TqFFMm-XFIJafWzYmOJmB/view>. Acesso em: 29 de jun. de 2025.

_____, Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Edital SGTES/MS nº 11, de 16 de setembro de 2023. Seleção para o programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde, PET-Saúde: Equidade**. Diário Oficial da União, p. 189, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/edital-sgtes/ms-n-11-de-16-de-setembro-de-2023-523637034>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

OLIVEIRA, Islaine Araujo de; SOARES, Breno Dutra Serafim. **A Gestante no Mercado de Trabalho: Direitos e Deveres da Colaboradora e Do Empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Campus Avançado Tangará da Serra, 2021. Disponível em: https://tga.ifmt.edu.br/media/filer_public/d0/de/d0de4ea7-d8cd-4f21-bea8-44575d4bb1b1/islaine_araujo_de_oliveira_2021.pdf. Acesso em: 29 de jun. de 2025.

SILVA SANTOS, B.; SOUSA COSTA, K. .; SOUZA PIRES, M. Os Impactos nos Direitos Trabalhistas da Mulher Gestante e Lactante sob a Instrumentalização da Lei Nº 13.467/17 Na Consolidação das Leis do Trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 6, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.2308. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2308>. Acesso em: 29 jun. 2025.