

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ - SC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MICHELENE DAMIS DERA

DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DAS MÃES HAITIANAS
NO MERCADO DE TRABALHO EM CHAPECÓ - SC

CHAPECÓ

2023

MICHELENE DAMIS DERA

**DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DAS MÃES HAITIANAS
NO MERCADO DE TRABALHO EM CHAPECÓ - SC**

Trabalho apresentado ao Curso Administração da
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) como
requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho
de Conclusão de Curso

Orientadora: Prof^a. Dr^a Kelly Cristina Benetti Tonani

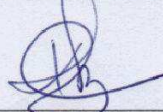
MICHELENE DAMIS DERA

**DESAFIOS NA INSERÇÃO E PERMANENCIA DAS MÃES HAITIANAS
NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM CHAPECÓ - SC**

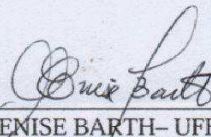
Trabalho apresentado ao Curso Administração da
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) como
requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho
de Conclusão de Curso

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 05/12/2023

BANCA EXAMINADORA

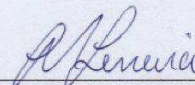


Prof.^a Dr.^a Kelly Cristina Benetti Tonani – UFFS



Prof. Dr.^a ENISE BARTH – UFFS

Avaliadora



Prof. Dra. LÍSIÁ RÉGINA FERREIRA – UFFS

Avaliadora

Dedico este trabalho a minha família
tudo e a todos os que me ajudaram ao
longo desta caminhada.

Dedico este trabalho a minha família
linda e a todos os que me ajudaram ao
longo desta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por nunca ter me abandonado, estando sempre ao meu lado, principalmente nos momentos difíceis, por me iluminar e por proporcionar concluir minha graduação.

Aos meus pais Marie Therese Cadette Damis e Michel Damis, pois desde pequena me incentivaram a estudar, deixando claro que os estudos bem como o sucesso profissional e financeiro sempre dependeriam de mim mesma e por me derem toda educação necessária.

Ao meu querido marido Valmy Dera e meu filho querido Hérard Hermann Dera que sempre estar ao meu lado para me incentivar, enquanto ele estava passando por um momento muito difícil, eu não queria continuar minha carreira, ele disse que você tem que seguir em frente querida, seu sucesso é o sucesso da família também.

Aos meus irmãos Richardson Damis, Roberson Damis e Minouche Damis que tanto amo, e que sempre foram meu pilar, exemplo de persistência e determinação, e por maior que seja à distância sempre se fazem presentes na minha vida.

A minha orientadora Prof^ª. Dr^ª Kelly Cristina Benetti Tonani, pela orientação e pelo tempo dedicado em me orientar com paciência.

Por fim, agradeço a todos os professores do Curso Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - Campus Chapecó e aos colegas e amigos do PRÓ-HAITI que estiveram ao meu lado, oferecendo palavras de incentivo e compartilhando momentos de descontração que aliviaram a pressão dos estudos.

Meu sincero agradecimento a todos.

RESUMO

Pode-se observar que as organizações buscam cada vez mais vantagens competitivas por meio do capital humano, no qual a base é o alto desempenho. Entretanto tem ações que podem refletir diretamente na produtividade laboral. Todavia, sua vida pessoal sempre foi marcada pela maternidade que ainda é vista como uma responsabilidade feminina, interferindo diretamente na vida profissional dessas mulheres mães haitianas. No estudo foi efetuado uma pesquisa científica para evidenciar a trajetória da mulher no ambiente organizacional, a conquista de direitos e os reflexos na sociedade. Levando em consideração a representatividade as mulheres mães haitianas no mercado de trabalho do Brasil e em especial na cidade de Chapecó- SC, esta pesquisa tem como objetivo geral de analisar, sob a ótica das mães haitianas, os desafios enfrentados para ingresso e permanência no mercado de trabalho brasileiro. A metodologia foi através dos questionários. No primeiro momento buscou-se dados quantitativos a fim de tabular os dados percentualmente, perguntas abertas também foram realizadas para coletar mais informações. Foi tabulado 73 respostas, esses dados foram coletados através do Google forms. Os preconceitos e a ausência de conhecimento a respeito da maternidade e seus desafios, acabam por desmotivar as mães haitianas a permanecerem no mercado de trabalho. Os resultados demonstram que quase 70% das respondentes percebem que a maternidade e a barreira para a comunicação no ambiente de trabalho possuem um impacto negativo em suas carreiras, onde se sentem menos valorizadas e pressionadas. As conclusões desta pesquisa apontam as dificuldades encontradas e a realidade do momento atual das mães haitianas na cidade de Chapecó.

Palavras-chaves: Mulher mãe haitiana, Imigrantes, Mercado de Trabalho,

ABSTRACT

It can be observed that organizations increasingly seek competitive advantages through human capital, in which high performance is the basis. However, there are actions that can directly reflect on labor productivity. However, her personal life has always been marked by motherhood, which is still seen as a female responsibility, directly interfering in the professional lives of these Haitian women mothers. In the study, scientific research was carried out to highlight the trajectory of women in the organizational environment, the achievement of rights and the effects on society. Considering the representation of Haitian women mothers in the labor market in Brazil and especially in the city of Chapecó-SC, this research has the general objective of analyzing, from the perspective of Haitian mothers, the challenges faced in entering and remaining in the market of Brazilian labor. The methodology was through questionnaires. Initially, quantitative data was sought to tabulate the data in percentages, open questions were also asked to collect more information. 73 responses were tabulated, this data was collected through Google forms. Prejudices and lack of knowledge about motherhood and its challenges end up discouraging Haitian mothers from remaining in the job market. The results show that almost 70% of respondents perceive that motherhood and the barrier to communication in the workplace have a negative impact on their careers, where they feel less valued and pressured. The conclusions of this research point to the difficulties encountered and the current reality of Haitian mothers in the city of Chapecó.

Keywords: Haitian female mother, Immigrants, Job Market

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - População economicamente ativa	19
Gráfico 2: Participantes que têm filhos(as) que nasceram no Brasil e no Haiti.	33
Gráfico 3- Seguranças e inseguranças	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Direcionamento da pesquisa	28
Tabela 2- Perfil da Amostra 1	29
Tabela 3- Perfil da Amostra 2	31
Tabela 4- Informações sobre as mães- Idade que se tornaram mães	32
Tabela 5- Informações das mães e o retorno ao mercado de trabalho – Tempo de retorno as atividades laborais, com quem deixa seu/a filho/a no período em que está no trabalho.	33
Tabela 6- Regime de trabalho durante a gravidez e direito a licença	33
Tabela 7- Resumo das dificuldades as mães haitianas enfrentam no mercado de trabalho	35

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AMHB	Associação dos Moradores Haitianos do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro Geográfico de Estatística
OEA	Organização dos Estados Americanos
PEA	População Economicamente Ativa
UPA	União Pan-Americana

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 OBJETIVO GERAL	15
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.3 JUSTIFICATIVA	16
2- REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1- A TRAJETÓRIA IMIGRATÓRIA DAS MULHERES HAITIANAS CHEGAR EM CHAPECÓ - SC.....	17
2.2- O CAMINHO DA MULHER PARA SE INSERIR NO MERCADO DE TRABALHO.	18
2.3- A MULHER ENQUANTO MÃE NAS ORGANIZAÇÕES.....	19
3- METODOLOGIA.....	23
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	23
3.2 OBJETO DE ESTUDO.....	24
3.3 COLETA DE DADOS.....	25
3.4 ANÁLISE DE DADOS.....	26
4- ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	27
4.1 PERFIL DE AMOSTRA.....	27
4.2 GESTAÇÃO E A LICENÇA MATERNIDADE.....	28
4-3 A MULHER MÃE HAITIANA E O MERCADO DE TRABALHO.....	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37

REFERÊNCIAS.....39

APÊNDICE A.....41

APÊNDICE B.....43

1 INTRODUÇÃO

A mobilidade humana acompanha historicamente o progresso das sociedades e a globalização progressiva, na era da revolução industrial, as mulheres foram obrigadas a ingressar no mercado de trabalho em busca de ajudar no sustento de suas famílias, refletindo uma realidade global complexa quando refletimos sobre a situação financeira e social impactos que o contingente migratório produz nos países e continentes que se tornam rotas de refúgio (HOBSBAWM, 2000).

Maiores parcelas das migrações internacionais configuram-se em uma nova geopolítica que engendra processos relacionados às migrações de refúgio, colocando o Brasil na rota das migrações internacionais no século XXI, vinculando-se às tendências de mobilidade do capital e força de trabalho, aos acordos bilaterais e às migrações de crise¹.

Com a razão do trabalho no mundo, o fenômeno de imigração aumenta as restrições legais impostas aos imigrantes com objetivo de deslocamento de pessoas, o que dificulta cada vez mais a possibilidade de inserção desses imigrantes (MANDALOZZO; SILVA 2018)

De acordo Mandalozzo e Silva (2018), “a migração internacional não se constitui em um fenômeno novo, pois sempre existiu ao longo dos tempos, acompanhando a história da civilização” (MANDALOZZO; SILVA 2018, p.53).

No ano de 2000 a 2014, a imigração latino-americana continuava a predominar, com acréscimo de colombianos e mexicanos, mas retornava à imigração europeia (portugueses, espanhóis, italianos, franceses), acrescentando-se imigrantes, caribenhos e asiáticos (ZAMBERLAM et al.,2014).

Depois o terremoto que derrubou todo o país em 2010, que causou prejuízos graves, como morte de mais de 200 mil pessoas, 1.5 milhões ficaram desabrigados e quase 80% das construções como escolas, hospitais e prédios do governo foram destruídas (MIRANDA; JUNQUEIRA, 2015). Muitas famílias perderam tudo o que tinham, os haitianos passaram a buscar no Brasil oportunidades de trabalho, com o objetivo de sobreviver e de ajudar os familiares que permaneceram no Haiti. Após o início da vinda de haitianos para o Brasil em busca de melhores condições de vida e trabalho, localidades com escassez de mão de obra disponível vislumbraram esse movimento como uma oportunidade de preencher vagas de emprego em aberto (RAMOS, A.C; RODRIGUES, G.; ALMEIDA,G.A, 2011).

Na época, o Brasil contava com crescimento econômico e baixo desemprego, o que tornava o país atrativo para quem buscava trabalho. Por outro lado, empresários brasileiros com dificuldades para preencher vagas disponíveis buscaram ativamente o contato com movimentos de imigração haitiana. Naquela época havia mulheres haitianas que vinham com seus filhos e engravidavam e davam à luz também seus filhos. (BAENINGER, 2017)

Ao regressar os imigrantes haitianos no Brasil, se encontram com muitas dificuldades, entre elas: as diferenças culturais, linguísticas, naturais e econômicas. Com relação às dificuldades econômicas o problema se acentua tendo em vista a crise econômica que atingiu o Brasil nos últimos anos, a qual provocou uma taxa de desemprego muito elevada (MAGALHÃES, 2017).

Segundo Magalhães (2017), “os haitianos temperam e embalam carne; perfilam os trilhos dos trens e metrô; limpam as cidades”. Com base nestes dados, percebe-se que os conhecimentos técnico, científico e intelectual não são aproveitados com a qualificação destes estrangeiros haitianos. O fluxo dos imigrantes haitianos foi para os municípios de Curitiba, São Paulo, Cuiabá, Itajaí, Cascavel, Joinville, Porto Alegre e Chapecó. Os amigos que já migraram dão referências positivas do lugar e incentivam a migrar a Santa Catarina (MAGALHÃES, 2017, p. 20 e p. 193)

Dentre os problemas enfrentados, os imigrantes haitianos passam também por dificuldades para reconhecer seus diplomas haitianos ou dos cursos realizados na República Dominicana. Tal processo, somado às maiores dificuldades de acesso à escolarização - contribuem para incrementar a precariedade laboral, colaborando para a diminuição de opções de trabalho, incidência de menores remunerações e marginalização econômica, mantendo-as no mercado informal ou em empregos no setor do trabalho doméstico. Nesse tipo de atividade, o baixo salário, a exploração da mão de obra e as discriminações de gênero, de classe, de raça e de etnia fazem com que as mulheres haitianas tenham uma trajetória laboral ainda mais instável (HANDERSON 2015).

Essa demanda pode impactar negativamente a saúde mental e física, pois considerando o grupo de mulheres haitianas que saíram de lá com formação acadêmica, chegaram aqui numa outra cultura; que têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho brasileiro; segundo Bomfim e Teixeira introduzem que é necessário compreender que mesmo entrando no mercado de trabalho e exercendo em conjunto uma função que antes era destinada apenas aos homens, essas mulheres não deixam de ser cobradas para realizar, da mesma forma, as funções domésticas e associadas a criação de filhos (BOMFIM; TEIXEIRA 2015).

Essa teoria é a base para a compreensão da lógica sexista e, machista pela qual as sociedades patriarcais são geridas: mulheres que agora dividem a tarefa de trazer sustento para o lar seguem sendo cobradas e se cobrando para seguir cumprindo com excelência suas funções domésticas, matrimoniais e maternais, sem que ninguém ajude elas (BOMFIM; TEIXEIRA 2015).

Tendo em vista a abordagem anterior de estudo deste trabalho, questiona-se: Quais as dificuldades e desafios enfrentados pelas mães haitianas no mercado de trabalho brasileiro, na cidade Chapecó?

1.1 OBJETIVOS

Por meio dessa pergunta, elaborou-se o objetivo geral deste projeto, conforme a classificação de Santos (2007) busca delimitar e dirigir as conclusões e considerações a serem feitas em um estudo, fornecendo a base para obtenção de dados que mais tarde evidenciam a resolução e o desenvolvimento dos argumentos.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar, sob a ótica das mães haitianas, os desafios enfrentados para ingresso e permanência no mercado de trabalho brasileiro.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para dar conta de atendê-lo, apresentaram-se quatro objetivos específicos:

- a) Descrever o perfil profissional e de formação das mães haitianas que vivem em Chapeco-SC;
- b) Identificar aspectos que influenciam no ingresso no mercado de trabalho;
- c) Discutir os desafios enfrentados para a permanência das mães haitianas no mercado de trabalho;

- d) Propor ações para ampliar o ingresso e permanência das mães haitianas no mercado.

1.4 JUSTIFICATIVA

Sendo mulher haitiana, saí do meu país à procura de uma nova oportunidade. Entrei no mercado de trabalho, porém, depois de um tempo, eu fiquei insatisfeita com o meu cargo e com o meu salário porque não combinavam. Pensando numa saída para seguir o meu sonho de fazer a faculdade de Administração, uma profissão que será o meu futuro, ao mesmo tempo encontrei várias dificuldades para me adaptar à realidade deste país, outra cultura, outra língua etc. Sou uma mulher preta, estudante que virei mãe há 2 anos e apesar disso, não desisti porque tenho certeza de que o melhor está por vir e eu irei até o fim.

A escolha do tema da presente pesquisa deu-se através de uma ampla consulta de literatura científica, a fim de investigar o quão estudado é o tema em questão. Nota-se que mesmo havendo estudos que evidenciam questões acerca de participação das mães haitianas no mercado de trabalho, questões de gênero, feminismo, cor e raça, conciliação entre a maternidade e carreira e suas ascensões, ainda há falta de trabalhos que abordem os fatores que influenciam na carreira de mulheres mães haitianas, quanto a sua entrada, retorno permanência no trabalho (ARAÚJO, 2016).

Segundo Probst et al (2003), as mulheres vêm tentando afirmar e assegurar seu lugar na sociedade desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir as características de ação política. Nos séculos antecedentes, os homens eram vistos como provedores exclusivos dentro das casas, enquanto a mulher tinha a responsabilidade e obrigação em relação aos cuidados com o lar, sem direito a trabalhar fora de casa e muito menos colaborar nas decisões sociais. (SCHLICKMANN, PIZARRO, apud. DA COSTA et al., 2007)

Ainda, Da Costa et al. (2017), ressalta que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem apresentado avanços nos últimos anos, sendo resultado de uma transformação estrutural na composição de forças e responsável por criar um ambiente favorável para outras mudanças na situação de desigualdade de oportunidades. Conforme cresce a força de trabalho feminina, mais desafios elas enfrentam devido às desigualdades de gênero refletidas nas relações empresariais.

Dentro os desafios como as dificuldades de adaptar numa outra cultura e a barreira de idioma que a mulher enfrenta ao se inserir no mercado de trabalho, há a conciliação entre mulher e mãe haitiana no mercado de trabalho brasileiro. Jerusalinsky apud. Beltrame e Donelli (2012) apontam que: ‘maternidade e trabalho são vividos imaginariamente como concorrentes opostos na realização fálica, pelo qual o investimento crescente em um implicaria necessariamente o desinvestir proporcional no outro’.

Deste modo, justifica-se a presente pesquisa, já que a mesma aborda através de um referencial teórico e apresentação e discussão dos resultados, relatos e situações de mulheres mães haitianas no ambiente organizacional, como elas percebem que o mercado de trabalho as recebe a partir do momento que se tornam mães, para então analisar quais os aspectos que influenciam na inserção, retorno a atuação dessas mulheres, durante a sua trajetória para chegar no mercado de trabalho brasileiro na cidade Chapecó-SC com um, dois ou três filhos para cuidar.

Espera-se, então, que este trabalho em questão proporciona uma maior compreensão das vertentes que compreendem em melhorias nas condições de trabalho para as mulheres mães haitianas, e o preconceito que sofrem ao se inserir no mercado de trabalho em cuidar os filhos, para que acadêmicos e gestores possam agir de forma mais acolhedora, visto que aponta falhas e percepções das mulheres haitianas que, de alguma forma, se sentiram constrangidas e/ou desconfortáveis pelo simples fato de serem mães.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta parte serão apresentados os elementos teóricos levantados na pesquisa, facilitando a compreensão do tema proposto. A primeira parte visa compreender a trajetória migratória das mulheres haitianas para chegar no Brasil até a cidade de Chapecó-SC. Em seguida, o caminho das mulheres para se inserir nas organizações e os marcos desse movimento. No terceiro, é exposto a busca por segurança e políticas públicas em prol das mulheres e um resgate histórico a respeito de criações machistas, preconceitos e reflexos na sociedade. Por fim, é retratado o aspecto da mulher enquanto mãe no mercado de trabalho, bem como o empreendedorismo envolvido nessa trajetória.

2.1 A TRAJETÓRIA MIGRATÓRIA DAS MULHERES HAITIANAS CHEGAR EM CHAPECÓ - SC.

Os processos históricos que envolveram os países da América Latina e Caribe, o Haiti, encontram-se entre as federações que apresentam traços peculiarmente complexos no que tange às atrocidades que acometeram o país no decorrer do seu processo de desenvolvimento (SUTTER, 2010). Após o terremoto que devastou a capital, Porto Príncipe, em 12 de janeiro de 2010, o Haiti teve, como nunca, uma imensa visibilidade mundial por conta da catástrofe que arrasou o país. Conforme Sutter e King (2012, p. 241), “com um passado marcado por insegurança política e conflitos armados, os haitianos vêm lidando, há décadas, com as consequências da violência sobre a qualidade de vida”.

Um dos motivadores que levam à decisão da partida é a pobreza. Sobre essa questão, Sen (2004, p.120), apresenta que:

A pobreza deve ser vista como privação de capacidades básicas em vez de meramente como baixo nível de renda, que é o critério tradicional de identificação da pobreza. A perspectiva da pobreza como privação de capacidades não envolve nenhuma negação da ideia sensata de que a renda baixa é claramente uma das causas principais da pobreza, pois a falta de renda pode ser uma razão primordial da privação de capacidades de uma pessoa.

Segundo Sutter e King (2012, p. 242) explicam que as condições de vida dos haitianos foram agravadas, pois “após o terremoto, diversas famílias da capital e do epicentro do terremoto passaram a viver em abrigos urbanos improvisados e outras acamparam no terreno de suas antigas casas destruídas”.

Conforme Bordignon (2016, p.4) a configuração dos movimentos imigrantes haitianos na região oeste de Santa Catarina, mais precisamente em Chapecó e região começou a partir de 2011. A autora indicou que a região se caracteriza pela presença posterior das mulheres imigrantes na região. É uma das regiões do Brasil que mais tem mulheres haitianas.

Chapecó é um dos lugares que mais tem a presença feminina de estrangeiras haitianas.

Segundo os registros do Conselho Nacional de Imigração – CNIg do Ministério do Trabalho, as mulheres representam, aproximadamente 20% do total dos imigrantes haitianos que receberam permissão de residência no Brasil. Mas a participação das mulheres vem aumentando, principalmente pelo aumento dos vistos para reunião familiar. (FERNANDES & RIBEIRO, 2015)

2.2 O CAMINHO DA MULHER PARA SE INSERIR NO MERCADO DE TRABALHO.

Os movimentos feministas que buscavam pleitear direitos sociais, políticos, civis e econômicos ganharam maior destaque e força a partir do século XX. Entretanto, desde o século XIX surgiram os primeiros grupos com intuito de reivindicar direitos às mulheres (COSTA, 2004).

O século XIX caracterizou-se pelo firmamento do sistema capitalista e dessa forma pautou-se a massificação da produção, surgindo então a necessidade de transferir tarefas. O que antes era realizado em domicílio, passa a fazer parte da produção industrial.

Essa situação desencadeou uma extrema exploração do trabalho feminino. O salário percebido pelas mulheres era muito inferior ao devido aos homens, sob o argumento de que “tinham o dever de ter alguém que as sustentasse” (PROBST et. al. 2003)

De acordo com importante artigo elaborado pela Organização dos Estados Americanos (OEA) (GONÇALVES.2017), intitulado *A Brief History of the Inter-American Commission of Women* (Uma breve história da Comissão Interamericana de Mulheres). O progresso do movimento feminista no âmbito internacional iniciou-se com a primeira Conferência Pan-Americana de Mulheres, em 1922, na cidade de Baltimore, nos Estados Unidos, a qual tinha como objetivo influenciar os membros da União Pan-Americana (UPA) em favor dos interesses da mulher. No ano seguinte houve, em Santiago, no Chile, a Conferência Internacional Americana, promovida pela UPA, quando foi aprovada a necessidade de estudar, nas próximas conferências, sobre a diferença de gênero (GONÇALVES, 2017).

Segundo o artigo, apesar da conquista, a expectativa foi frustrada, quando, na VI Conferência da Mulher Interamericana, realizada em Havana, em 1928, foi negada a participação feminina nas delegações oficiais, bem como houve o veto por parte de

delegações em abordar a discussão de um tratado que versasse sobre igualdades de direitos entre homens e mulheres (GONÇALVES, 2017).

Saraceno (1995) chama atenção para o fato de que, nos países ocidentais, os modelos de casamento e de família foram profundamente questionados a partir do fenômeno do crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho. Pesquisas realizadas nos anos 60 e 80, em diversos países, demonstraram a extensa jornada de responsabilidades cumpridas pelas mulheres, tanto no âmbito doméstico, quanto no trabalho remunerado (público), onde as diferenças se expressam, significativamente, não apenas na desigualdade salarial entre homens e mulheres, mas, sobretudo, nos anos há mais remunerados que os homens ganham por não contribuírem com a carga de trabalhos e cuidados domésticos efetuados pelas mulheres esposas-mães. Assim, segundo a autora:

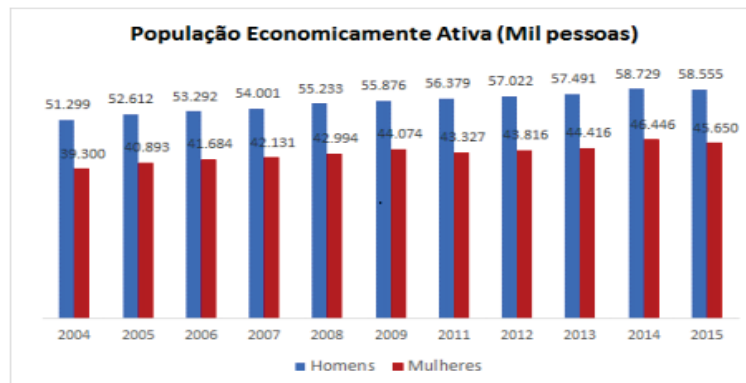
as mulheres são “cidadãs incompletas” do ponto de vista dos direitos sociais e da própria possibilidade de acesso e ação na cidadania política (por falta dos recursos de tempo e dinheiro necessários), as mulheres correm assim o risco de aparecer também como cidadãs inadequadas e más, quando por motivos objetivos e subjetivos, não têm condições de cobrir as necessidades que lhes são confiadas, não por que são cidadãs, mas por que são mulheres dentro da família e da comunidade (SARACENO, 1995, pg. 227)

No Brasil, os primeiros movimentos feministas organizados surgiram em meados de 1850 e tinham como principal objetivo a busca pelo direito ao voto e acesso à educação. Após anos de luta é assegurado, em 24 de janeiro de 1932 o direito ao voto feminino, através do Decreto 21.076 do Presidente Getúlio Vargas (COSTA, 2005).

A inserção da mulher nas empresas estava ligada a cargos inferiores e normalmente ao setor de produção, tendo como exemplo as atividades de tecer, servir e cuidar. E no setor de serviço era mais comum, secretarias, telefonistas, e atendente de balcão. Outra diferença eram as remunerações sempre mais baixas que as do gênero masculino (ARAÚJO, 2015).

De acordo com Batista e Cacciamali (2009) entre as décadas de 70 e 90 a porcentagem feminina da população economicamente ativa (PEA) aumentou 260% contra 73% do gênero masculina. Em 2014 as mulheres representam 79% desse grupo, Freitas (2018) ressalta que a clandestinidade principalmente no trabalho doméstico impossibilita que esse número seja maior. O gráfico a seguir retrata esses dados.

Gráfico 1 - População economicamente ativa



Fonte: IBGE– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, *apud* Freitas (2018).

Proni (2003) afirma que na década de 80 as mulheres com carteiras assinadas no Brasil, detinham números muito inferiores aos dos homens. Após a constituição de 1988, que em lei, garantiu os direitos de igualdade, a porcentagem das mulheres com carteira assinada foi aumentando ano após ano.

Outros dados trazidos por Proni (2003) revelam as porcentagens das diferenças salariais. Em 2003 os salários femininos correspondiam a 80,3% da média salarial masculina, já em 2009 o aumento é de 3%, chegando em 83,3%. Por fim, em 2015 essa diferença diminuiu para 83,9%.

Essa disparidade salarial em 2015 é de 16,9%, um número alto, levando em consideração que na constituição de 1988 pessoas que desempenham a mesma atividade devem por direito receberem o mesmo salário.

De acordo com o Artigo 113, inciso 1º da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei” e devem ter a mesma remuneração. Porém como identificado nos dados isso não ocorreu na prática. Essa diferença é apresentada por Freitas (2018), em sua pesquisa dados trazidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2004 a 2015, revelam um desequilíbrio mais representativo de 81%.

No Brasil, o primeiro movimento de implantação de políticas públicas acerca dos direitos das mulheres, apareceu em 1985 fruto de demandas feministas na Assembleia Constituinte que fomentou os Direitos Humanos das Mulheres, especialmente, por meio da criação de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher.

A criação das Delegacias das Mulheres foi uma das mais importantes conquistas para o direito das mulheres, já que um atendimento especializado é essencial para a promoção de combate e erradicação da violência doméstica e intrafamiliar. Uma mulher traumatizada por

algum tipo de violência precisa e deve ter um atendimento adequado, passando por atendimento adequado, passando por atendimentos especializados de diversas áreas prestado por mulheres.

Porém, é importante citar que mesmo que esses serviços existiam, o acesso a eles, sobretudo para mulheres que residem em regiões periféricas e pertencem às classes sociais C, D e E, é muito difícil, mesmo que os índices de violência doméstica, inacessibilidade ao mercado de trabalho e vulnerabilidade social tenderem a serem mais altos nessas regiões.

A importância dessa discussão se relaciona com o fato de que, como já comentado anteriormente, a mulher vítima de violência doméstica, é submetida a um processo de desumanização. Isso porque faz parte da violência psicológica direcionada a vítima, em busca do controle sobre suas ações e vontades, que a sua existência, sua utilidade e seus méritos sejam questionados, reduzidos e nunca reconhecidos. Ou seja, o agressor, de forma premeditada, faz com que a mulher passe a ter dúvidas sobre o potencial, sua beleza e sua inteligência, de forma que acredite que a sua melhor chance está totalmente associada aquela relação, mesmo que seja extremamente degradante.

Sendo assim, para que se recupere da maneira mais saudável possível, é preciso que essa mulher receba apoio de familiares e amigos próximos que possam viabilizar o afeto necessário para a retomada de sua vida. Bem como, precisa estar segura de que estado e suas políticas de proteção serão eficazes e capazes de garantir que esse agressor não consiga mais ter acesso à vítima (GUEDES, 2009, p.20)

2.3 A MULHER ENQUANTO MÃE NAS ORGANIZAÇÕES

A mãe, mesmo antes e até agora, segue sendo colocada como a principal responsável pela criação dos filhos, bem como quando qualquer decisão sai do percurso do que se compreende na dita “normalidade”, a mãe é a primeira a ser questionada, culpada e cobrada. O pai, quando se faz presente, ainda é colocado como secundário na função de criar os filhos tendo a mãe como mentora direta e principal (ARIVABENE; TYRRELL, 2010).

Em vez de dominar tarefas específicas, as mães devem educar seus filhos. Segundo essa concepção, a tarefa da mãe, conforme a sua natureza e o seu destino de mulher, é ocupar-se das pessoas da família, cultivar relações e ser espontânea, calorosa, sensível, suave e abnegada. Seu campo principal de atuação não é a profissão e sim, o cultivo e o desenrolar da vida humana (SUSSMUTH, 1988).

No trabalho de Pinto 2022, a autora cita um dito popular que “espera-se que as mães sejam mães como se não trabalhassem e espera-se que as trabalhadoras sejam trabalhadoras

como fossem mães”. Tal afirmativa ilustra perfeitamente o que se espera das mulheres após a maternagem e como será a vida dessa mãe dentro do ambiente de trabalho.

Para provar que ainda é capaz de cumprir ambas as funções, essa mãe é pressionada para não cometer nenhum tipo de erro na criação de seus filhos, bem como deve manter ou aumentar o seu rendimento no seu ambiente de trabalho para demonstrar que consegue realizar o que espera dela: cumprir duas, três, quatro funções, como se só tivesse uma (PINTO,2022).

É justamente nesse cenário que a mulher, na qualidade de mãe, em muitos casos de esposa, aluna- em casos de formação ou formação continuada- responsável pela manutenção de um lar, tem sua carreira deixada em segundo, terceiro e quarto plano. Passando assim, a não ser considerada como uma opção viável para ocupar um cargo de chefia ou de liderança na cultura tradicional organizacional, havendo a necessidade de que políticas de liderança, empoderamento e empreendedorismo feminino sejam implementadas nas organizações modernas (PINTO,2022).

Biroli (2016) é a responsável pela realização de um estudo teórico analítico sobre a divisão sexual do trabalho e a consolidação do sistema democrático de direito nas maiores e mais influentes potências do mundo. A autora é categórica em chamar atenção para um fato: mesmo que a mulher moderna tenha agora um espaço fora dos lares e de funções relacionadas às obrigações domésticas e maternais, sua liderança e sua presença não diminuíram junto aos seus familiares. Ou seja, essa mulher moderna conquistou, na verdade, um acúmulo de funções. Agora ela precisa render como funcionária no trabalho, mas não é esperado que seu rendimento caia na sua função que é tida como primordial, o cuidado com a casa, marido e filhos.

Diante, do que lhe foi ensinado por seus pais e reforçado com os comportamentos de sua mãe, considera seu desempenho uma obrigação, algo dado à mulher de forma inata e acredita que o seu marido ou companheiro já faz a sua parte trabalhando para dar de comer aos seus filhos, não tendo que ter mais a obrigação de auxiliá-la na educação e cuidado das crianças, pois esse é seu papel dentro da estrutura familiar.

Assim, a mulher acaba repetindo o mesmo ciclo de vida de sua mãe e das mulheres de sua família. Quando criança não se dedica muito aos estudos já que irá se casar e desenvolver a sua habilidade de mãe, à medida em que vai amadurecendo vai assumindo mais autoridade e responsabilidade no seu cuidar.

Todavia, sendo essa a responsabilidade da mãe, ela acaba criando estratégias para poder contemplar o seu papel na organização familiar. Dentre essas estratégias, podemos citar

a adequação do horário de trabalho da mãe, seja ele doméstico ou não, às necessidades e atividades dos filhos, à rotina doméstica girando também em torno dessas necessidades, a desistência do emprego, quando possível, a favor das demandas dos filhos.

Na seção seguinte, abordam-se em maior profundidade todos os aspectos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

3 METODOLOGIA

Nesta parte, foram utilizadas para a realização da pesquisa, destaca-se que a “pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseados no raciocínio lógico, e tem por objetivo encontrar soluções para o problema proposto, mediante a utilização de métodos científicos” (GIL, 2011 p.109).

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo que a parte do estudo que compreende o modelo quantitativo, visa mensurar dados, através da coleta de informações e com o emprego de técnicos e recursos de estatísticas simples (ZANELLA, 2006). Por outro viés, a pesquisa qualitativa é reconhecida quando há pesquisa participante, pesquisa ação, levantamentos com questionários abertos, observação, análises de grupo entre outros.

Segundo Gil (1991) e Vergara (2000), a pesquisa pode ser caracterizada como de caráter exploratório, descritivo, explicativo, metodológico, aplicado e intervencionista.

O estudo aqui apresentado se caracteriza por pesquisa descritiva e aplicada. Segundo Vergara (2000, p.47), a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza. Pois procurou descrever e interpretar a trajetória das mães haitianas no mercado de trabalho, bem como identificar e analisar os desafios enfrentados para ingresso e permanência no mercado de trabalho brasileiro. Já os métodos determinados pela autora quanto aos meios são a pesquisa de laboratório, de campo, documental, bibliográfica, experimental e ex post facto.

Os métodos utilizados para a realização do estudo são a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica é realizada com base no que já é existente na literatura, como materiais impressos, livros, teses, dissertações, eventos científicos entre outros. Essa pesquisa permite ao pesquisador maiores informações sobre a temática, pois em muitas situações não há como entender e conhecer diretamente tal fato (GIL, 2010).

Outro método utilizado é a pesquisa de campo, que de acordo com Andrade (2017, p.117) “a pesquisa de campo é denominada porque a coleta de dados é efetuada em campo, onde ocorrem espontaneamente os fenômenos, uma vez que não há interferência do pesquisador sobre eles”. Desta forma, a fim de atingir os objetivos do presente trabalho, foram coletados dados através de formulário com mães haitianas que vivem em Chapecó- SC que estão no

mercado de trabalho, explicando suas histórias; com o intuito de caracterizar e descrever o perfil da população pesquisada.

3.2 OBJETO DE ESTUDO

Para Marconi e Lakatos (2011), a população da pesquisa é um conjunto de elementos que possuem características que serão objeto de um estudo, tendo entre eles ao menos um atributo em comum. Destarte, a população da pesquisa em questão, compreende mães haitianas que possuem filhos de 0 a 6 anos, com dificuldades para ingressar e permanência no mercado de trabalho, residem em Chapecó-SC.

Com dados do Instituto Brasileiro Geográfico de Estatística (IBGE), no último censo em 2010 que foi realizado na cidade de Chapecó a população total é de 183.530 e a estimativa para 2018 estava em 216.654 habitantes. No total da pesquisa do ano de 2010, em que a população total era de 183.530 em que 90.629 é representada pelo gênero masculino, tendo o restante de 92.901 do gênero feminino.

Entende-se por meio do censo apresentado em 2010 pelo IBGE, que 50.732 das mulheres são economicamente ativas e os homens representam 59.053, totalizando uma população de 109.785 indivíduos que estão inseridos no mercado de trabalho. A informação de qual é o percentual dessas mulheres que são mães, não está disponibilizada.

Após a definição do universo é necessário determinar a amostragem, no qual é a um subconjunto do todo, em que generaliza as respostas, sem ter a necessidade das respostas de toda a população (STEVENSON, 2001). A amostragem do estudo quantitativo feito neste trabalho, foi por meio não probabilístico com uma população infinita, uma vez que não se tem o número certo de mulheres mães haitianas. De acordo com Neto (2013, p. 41), amostragem não probabilística é utilizada em casos de “[...] impossibilidade de se obterem amostragem probabilística, como seria o desejável.” Uma vez que não se tem como ordenar ou realizar sorteios para as respostas terem um espaço amostral.

De acordo com o site da Prefeitura de Chapecó (2023), a secretária da família e Proteção Social, Ariete Lauxen, registrou mais 15 mil imigrantes, de cerca de 50 nacionalidades. Mais de 11 mil são venezuelanos e 3,7 mil são haitianos, os restos são de outros países como americanos, russos, chineses, búlgaros, congolezes, paquistaneses, egípcios e japoneses, entre outros.

Partindo com o número das mulheres haitianas, na dissertação da autora Rosângela Maria Huning (2023) a população de imigrantes haitianas atinge o número de 2.573, sendo

1.429 homens (55,53%) e 1.144 mulheres (44,46%) (CAVALCANTI, 2019; CAVALCANTI, 2020). Um levantamento realizado pelo SITRACARNES (2020) identificou que aproximadamente 1.150 mulheres imigrantes trabalhavam nas agroindústrias de Chapecó, associadas à categoria de base.

Como não temos um número preciso do tamanho da população, não é possível fazer um cálculo probabilístico de amostra, então, usaremos o método bola de neve, no qual as participantes recomendam outras participantes e assim sucessivamente. Como a pesquisadora é parte desta população, os elementos iniciais serão indicados por ela. Desta forma foram alcançadas 73 pessoas e são elas que nós consideramos para nossa análise.

3.3 COLETA DE DADOS

Segundo Vergara (2009) o questionário se torna útil quando se tem intenção de conhecer aspectos de muitas respostas, onde o pesquisador tem clareza sobre o que quer perguntar, podendo ser aberto, fechado ou misto. Foram aplicados o questionário via *Google Forms* e o impresso.

Para a realização da pesquisa, o instrumento utilizado foi o questionário estruturado, no qual apresentou o perfil das participantes, as vivências e experiências das mães haitianas dentro das organizações. Usamos como base o questionário utilizado no trabalho de Pinto (2022), com algumas adaptações que consistem na inclusão das perguntas 1 e 20 que estão relacionadas ao fato das mulheres em questão serem estrangeiras. O mesmo também foi traduzido para Crioulo com o objetivo de facilitar as mães a entender e responder.

O instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa e foi adaptado de onde inicialmente foram coletados dados acerca do perfil das participantes, regime de trabalho e, posteriormente, foram estruturadas questões a respeito da licença maternidade, suas percepções quanto ao tratamento e visão, gestores e empresas em geral, com relação a maternidade, totalizando 20 questões.

A coleta de dados via *Google forms* ocorreu entre os dias 18 de outubro a 11 novembro 2023, onde foi possível obter 73 respostas. Os questionários foram encaminhados via WhatsApp, em diferentes grupos, com grupo da Associação dos Moradores Haitianos do Brasil (AMHB).

A escolha do método eletrônico como uma das formas de aplicação dos questionários, justifica-se pelo tamanho da amostra requerida e pela facilidade de acesso ao público alvo da amostra.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

De acordo com Mattar (2011), a análise de dados permite ao pesquisador, estabelecer conclusões a partir do que foi coletado. Deste modo, para a análise dos dados obtidos via questionário, foram utilizados os resumos estatísticos, correspondentes aos métodos de estatística descritiva, que é utilizada para sintetizar os dados coletados através de gráficos. Tabelas e números usados para chegar às conclusões sobre uma população a partir de uma amostra, permitindo a tomada de decisão (MORAIS,2005).

Ainda, para dados quantitativos, utilizou-se uma análise descritiva para o tratamento dos mesmos, visando organizar, resumir e descrever os pontos importantes de um grupo de aspectos observados ou contrastar tais características entre dois ou mais conjuntos (REIS; REIS,2002).

Após apresentar os procedimentos metodológicos do estudo, a seção seguinte apresenta os resultados e discussões.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados serão analisados via questionários estruturados, no qual apresentará o perfil das mulheres, as vivências e experiências das mães haitianas dentro das organizações.

Para Mattar (2011), a análise permite ao pesquisador, estabelecer conclusões a partir do que será coletado. Deste modo, para a análise dos dados obtidos via questionário, serão utilizados os resumos estatísticos, correspondentes aos métodos de estatística descritiva, que é utilizada para sintetizar os dados coletados através de gráficos, tabelas e números usada para chegar a conclusões sobre uma população a partir de uma amostra, permitindo a tomada de decisões (MORAIS, 2005).

Após a coleta de dados através dos questionários, irá fazer análise e interpretação deles. Com base nas respostas dos questionários decorrerá resumos estatísticos com gráficos, no qual abrange a estatística descritiva. Em formato de texto, serão disponibilizadas as informações colhidas, para assim torná-las em conhecimento.

4.1 PERFIL DE AMOSTRA

Para que seja possível uma melhor visualização do perfil das participantes da pesquisa, foram elaboradas tabelas com a descrição das características encontradas, bem como aspectos gerais de trabalho e educação. A seguir apresenta-se na Tabela 1, dados que direcionam a pesquisa, onde as mulheres mães haitianas que estão residindo em Chapecó, as dificuldades elas encontram para permanecer no mercado de trabalho com filho de 6 anos de idade.

Tabela 1- Direcionamento da pesquisa

Variável	Atributo	Frequência	%
Mora em Chapecó, SC	Sim	73	100%
	Não	0	0
Está inserida no mercado de trabalho	Sim	39	53,4%
	Não	34	46,6%
Possui filhos até 6 anos	Sim	47	64,4%

Não

26

35,6%

Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

Como demonstra a tabela acima, tem 26 das respondentes que não se encaixam no perfil interessado pela autora, duas gestantes pois possuem filhos maiores de 6 anos. Portanto, o total da amostra é de 73, cuja maioria está trabalhando formalmente desde que chegou na região Chapecó- SC.

No quadro a seguir estão apresentadas as informações sobre a idade das participantes, estado civil, quantos filhos possuem e a faixa etária delas. Cabe ressaltar que no questionário aplicado, a questão de idade era aberta.

Tabela 2- Perfil da Amostra 1

Variável	Atributo	Frequência	%
Idade	Entre 18 a 24 anos	9	12,33%
	Entre 25 a 29 anos	11	15,07%
	Entre 30 a 35 anos	31	42,47%
	Entre 36 a 40 anos	13	17,80%
	Acima de 40 anos	9	12,33%
Estado Civil	Casada ou em União Estável	52	71,2%
	Divorciada	6	8,2%
	Solteira	12	16,8%
	Viúva	3	4,1%
Possui quantos filhos	Possuo 1 filho(a)	36	49,3%
	Possuo 2 filhos(as)	20	27,4%
	Possuo 3 filhos (as)	9	12,4%
	Possuo mais que 3 filhos(as)	3	4,1%
	Não possuo filho	5	6,8%
Idade dos filhos	0 a 2 anos	16	21,9%
	2 a 4 anos	15	20,5%
	4 a 6 anos	14	19,2%
	Mais de 6 anos	17	23,3%
	Outro...	11	15,1%

Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

Como pode-se observar, a frequência das participantes entre 30 a 35 anos obteve destaque, apresentando percentual de 42,47% que representa 31 mulheres. Em seguida, com relação ao estado civil, a maioria é casada ou está em união estável (52 participantes ou 71,2%). Quanto ao número de filhos, 49,3% (36 mulheres) possuem somente 1 filho(a), em seguida 27,4% (20 mulheres) que possuem 2 filhos(as). Encontramos 17 mulheres que possuem filhos mais de 6 anos (23,3%), em seguida 16 que têm filhos com idade de 0 a 2 anos que representa 21,9%, 14 respondentes que têm filhos de 4 a 6 anos e 11 mulheres ainda

não tem filhos quando responderam o questionário, porém estão grávidas, os filhos nascerão nos próximos meses.

Em seguida, apresenta-se a tabela 3, a parte que consta a renda familiar mensal, o grau de instrução, a sua fonte principal de renda e a sua área de atuação no mercado de trabalho, sendo estes divididos em grupos de categorias para facilitar a análise e entendimento de dados.

Tabela 3- Perfil da Amostra 2

Variável	Atributo	Frequência	%
Renda familiar	Menos de 1 salários-mínimos (menos de R\$ 1.320.00)	13	17,8%
	1 a 2 salários-mínimos (R\$ 1.320,00 a R\$2.640.00)	38	52,1%
	2 a 4 salários-mínimos (R\$ 2.641,00 a R\$ 5.280.00)	18	24,7%
	4 a 6 salários-mínimos (R\$ 5.281,00 a R\$ 7.920.00)	4	5,4%
Grau de instrução	Ensino Fundamental	16	22%
	Ensino Médio	35	48%
	Graduação	20	27%
	Especialização Mestrado/Doutorado	2 0	3% 0
Principal fonte de Renda	Salário (regime CLT)	49	67,12%
	Servidora Pública	4	5,48%
	Empreendedora Formal (com CNPJ)	4	5,48%
	Empreendedora Informal (sem CNPJ)	2	2,74%
	Benefícios do Governo	2	2,74%
	Não possui renda própria	2	2,74%
	Outro..	12	16,44%
Área de atuação	Administrativo (trabalho de escritório em geral)	2	2,74%
	Operacional (trabalho em produção, serviços gerais)	53	72,60%
	Gestão (cargo de chefia ou dono)	6	8,22%
	Outros...	12	16,44%

Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

Em relação a renda a maioria das mulheres o seja 38 respondentes (52,1%) possuem renda de 1 a 2 salários-mínimos (R\$ 1.320,00 a R\$2.640.00), por outro lado, a faixa de renda entre 2 a 4 salários-mínimos (R\$2.641.00 a R\$5.280.00) identificou-se com 24,7% (18 mulheres) em relação ao cargo estão ocupando no setor, por fim tem 5,4% na faixa entre 4 e 6 salários-mínimos de trabalho identificou-se as mulheres que possuem o negócio próprio mais a renda do parcelo.

Quanto ao grau de instrução, percebe-se que mais a metade das participantes já conclui ensino médio, correspondendo a 48% (35 respondentes), semelhante ao resultado de

graduação que chegou a 27% (20 respondentes), em terceiro lugar, temos as respondentes que concluíram ensino fundamental no Haiti, totalizando 16 mulheres (22%) e o nível da especialização com 3%. A maioria das mães que foram questionadas, estão trabalhando nos frigoríficos da região.

Em 2014, Santa Catarina estava no primeiro lugar como estado brasileiro que mais contrata imigrantes haitianos com mais de 6.000 trabalhadores haitianos, a maior parte desses haitianos se encontravam na cidade de Chapecó, por outro lado Santa Catarina é considerada como estado que menos remunera o trabalhador estrangeiro (MAGALHÃES, 2017).

A possibilidade da permanência e da continuação da presença do imigrante é compartilhada por todos antes de tudo pelos próprios imigrantes, levando em consideração esse fato, os imigrantes começaram a reivindicar seus direitos de maneira plena e não apenas seus direitos parciais de trabalhadores (SAYAD; 1979).

Em relação a fonte da renda, 67,12% (49 respondentes) recebem salário em regime CLT e 5,48% (4 respondentes) ocupam cargos em órgãos públicos. Porém, 16,44% (12 participantes) que não possuem a fonte de renda nacional, recebem auxílio de algum parceiro que se encontra em outro país como Estados Unidos, Canadá e Chile e 2,74% (2 respondentes) que recebem os benefícios do Governo. Quanto à atuação das participantes no mercado de trabalho, se destaca a área operacional (trabalho em produção, manutenção e serviços gerais), com 72,60% (53 participantes), ou seja, a maioria. Enquanto as demais opções como as respondentes que têm o próprio negócio 8,22% (6 respondentes).

4.2 GESTAÇÃO E A LICENÇA MATERNIDADE

Para melhor compreensão, em relação à licença maternidade, dividimos em dois grupos de questões que buscavam entender o cenário das participantes desde quando saíram do país natal até chegar no mercado de trabalho, encontramos um grupo que possui filhos nascidos no Haiti e os filhos nascidos no Brasil. Em seguida, se elas estavam empregadas (regime CLT ou Servidora Pública) durante a gestação e se tiveram direito à licença de maternidade. Identificando com qual idade as mulheres se tornaram mães, foi uma pergunta aberta. O tempo que demoraram para retornar aos seus cargos de trabalho e com quem deixar seus/ suas filhos/as neste período que não se encontra dentro do lar.

Tabela 4- Informações sobre as mães- Idade que se tornaram mães

Idade que se tornou mãe	N. respostas	%
-------------------------	--------------	---

16 a 24 anos	19	26%
25 a 33 anos	48	66%
34 a 42 anos	1	1%
Outras...	5	7%
Total	73	100%

Fonte: Elaborada pela autora, 2023

Destaca-se que as faixas etárias de 25 a 33 anos representaram 66% com uma diferença de porcentagem elevada 40% nas faixas de 16 a 24 anos. As mulheres respondentes acima de 34 anos foram poucas (1%) a se tornarem mães, por último, 7% que representa mães grávidas.

Tabela 5- Informações das mães e o retorno ao mercado de trabalho –Tempo de retorno às atividades laborais, com quem deixa seu/a filho/a no período em que está no trabalho.

Tempo para a volta às atividades	N. Respostas	%
Antes dos 4 meses	26	35,6%
Entre 4 a 6 meses	35	47,9%
Entre 6 meses a 1 ano	6	8,3%
Entre 1 ano e seis meses a 2 anos	1	1,4%
Não voltou a trabalhar	5	6,8%
TOTAL	73	100%
Com quem deixa o filho no período em que está no Trabalho	N. Respostas	%
Pai	6	8,3%
Parentes (Avós, primos, tios)	16	21,9%
Creche pública	39	53,4%
Babá	12	16,4%
TOTAL	73	100%

Fonte: Elaborada pela autora, 2023

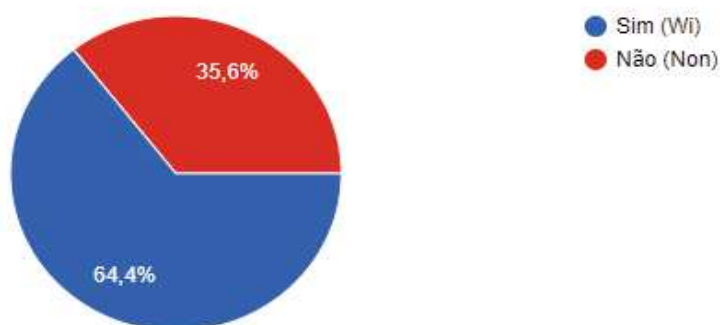
A evolução dos direitos voltados para as mulheres foi lenta e mais devagar foram as voltadas para as mulheres mães, Freitas (2018), afirma que o estado sempre se posicionou conforme a necessidade de mercado.

Em relação ao tempo de retorno para as atividades laborais, entre 4 a 6 meses ocorre a maior porcentagem (47,9%). Esse fato pode estar ligado ao direito assegurado na Constituição Federal de 1988 e pela CLT, no qual garante o afastamento remunerado por 120 dias, para que as mães possam se dedicar aos cuidados do bebê.

A segunda parte do quadro foi permitido assinalar mais de uma opção, pois em diversos casos ocorre das mães trabalham dois turnos, e assim, necessitarem mais de um responsável para cuidar de seu filho/a. encontramos 53,4% (39 respondentes) deixam os filhos na creche pública, 21,9% (16 participantes), com parentes como tios, avós e primos. Por fim, 16,4% (12 respondentes) com babá.

Encontramos 64,4% (47 participantes) que possuem filhos nasceram no Brasil e 35,6% (26 respondentes) que têm filhos nasceram no Haiti, todas as mães cujos filhos nasceram no Haiti, encontraram mais dificuldades por não falar a língua portuguesa para ajudar os filhos, no dia a dia. Representa-se no gráfico 2

Gráfico 2: Participantes que têm filhos(as) que nasceram no Brasil e no Haiti.



Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

Em relação à licença maternidade, o cenário das participantes com relação ao tema, se elas estavam empregadas (regime CLT ou Servidora Pública) durante a gestação e se tiveram direito à licença maternidade.

Tabela 6- Regime de trabalho durante a gravidez e direito a licença

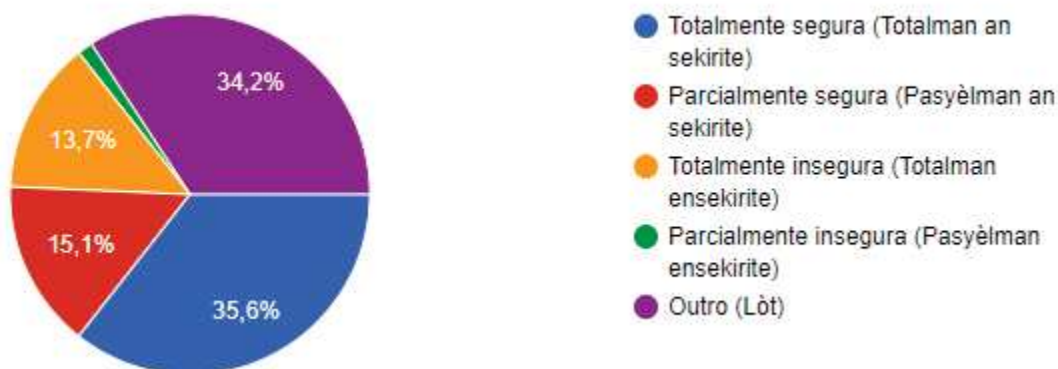
Variável	Atributo	Frequência	%
Estava empregada (CLT ou Servidora Publica)	Sim	41	56,2%
	Não	32	43,8%
Direito a licença maternidade	Sim	41	56,2%
	Não	32	43,8%

Fonte: Elaborada pela autora, 2023

Observa-se que 41 respondentes (56,2%) estavam trabalhando com CLT ou servidora pública durante o início da gestação e tiveram direito a licença maternidade que é o direito assegurado pelo artigo 392 da CLT, funcionária gestante tem direito a se afastar de suas atividades profissionais, sem prejuízo de salário, por 120 dias e 32 participantes (43,8%) não estavam trabalhando com CLT durante a gestação também não tiveram direito a licença maternidade, pois estavam de forma informal ou já estavam com um negócio próprio.

A seguir, com o intuito de entender como se deu o processo de início e retorno da licença para as participantes, no gráfico 3, será abordado as seguranças e inseguranças das participantes com relação a dar a notícia da gravidez para seu gestor.

Gráfico 3- Seguranças e inseguranças



Fonte: Elaborada pela autora, 2023

Observando que 35,6% (26 participantes) informaram ter total segurança em comunicar o seu chefe a respeito da gestação, porém 34,2% (25 respondentes) que não trabalharam no início da gestação ou que possuem filhos nasceram no Haiti. Terceiro lugar, 13,5% (10 participantes) não quiseram avisar o gestor porque apenas aquelas que trabalhavam na família, passaram de 3 meses ou mais antes de contar ao gestor.

4.3 A MULHER MÃE HAITIANA E O MERCADO DE TRABALHO

No Haiti, é mais comum que o marido assume o papel de provedor principal enquanto a esposa se concentra nas responsabilidades domésticas e no cuidado dos filhos. Por outro lado, no Brasil, há uma maior diversidade de arranjos familiares e uma crescente participação

das mulheres no mercado de trabalho. Muitas mulheres brasileiras trabalham fora de casa para contribuir com a renda familiar e buscar independência financeira (BRUSCHINI, 2007).

Em meio às mudanças que as mulheres enfrentaram para estar na posição social que atualmente atuam, o tema abordado em sequência é a dupla ou tripla jornada. De acordo com Araújo (2015), é um dos principais problemas enfrentados pelas mães atuais, uma vez que as responsabilidades com a casa e com os filhos são designadas a elas, indiferente se trabalham fora ou não.

A dupla e tripla jornada, com já visto, são reconhecidas e citadas como uma das maiores dificuldades, uma vez que há necessidades da conciliação das atividades domésticas e cuidados com os filhos, corroborando com a colocação de Araújo (2015), que apontou essa situação como o maior desafio das mulheres no séc. XXI.

Dando continuidade, foi levantada a questão de qual a maior dificuldade enfrentada pelas mulheres haitianas por serem mães e colaboradoras. A pergunta foi aberta, para ter uma compreensão mais ampla. Todas delas foram respondidas, algumas respostas para ilustrar as situações vivenciadas, o tratamento discriminatório e injusto que está sendo relatado os estrangeiros vieram roubar seu emprego, são negras, se trouxerem o atestado médico que um direito para comprovar sua ausência quando os filhos estão doentes, são descontados do salário, perderam todos os benefícios delas por um mês.

Tabela 7- Resumo das dificuldades que as mães haitianas enfrentam no mercado de trabalho.

Problemas	Ações para resolver os problemas
1) Quando eu estava grávida, teve dias que acordei com muita dor, mesmo tendo ido para o hospital me deram declaração para descansar, a empresa não liberava o meu benefício alimento. Isso me fazia sempre ir trabalhar mesmo que eu me sentisse mal no trabalho, eu tive que ir trabalhar com toda a dor, por isso meu filho nasceu prematura.	Lidar com dores e a falta de apoio adequado no ambiente de trabalho pode ser extremamente difícil. As mulheres devem entrar em contato com o departamento de Recursos Humanos da empresa para discutir suas preocupações e procurar soluções. Eles podem orientar sobre os benefícios disponíveis e as políticas relacionadas à gravidez.

<p>2) Sofremos tanto racismo na empresa que sempre nós viramos antes no setor, um dia eu estava sentada em uma cadeira, fui ao banheiro, quando voltei não a encontrei, uma mulher brasileira pegou, quando perguntei para a cadeira ela queria brigar comigo.</p>	<p>O racismo e o comportamento discriminatório são inaceitáveis em qualquer ambiente de trabalho. Os líderes devem ter cuidado equipe profissional para a capacitação de seus colaboradores, e prioridade à desenvolvimento humano e não apenas produtivo. Conscientizá-los de seus direitos e deveres como trabalhadores. Diminuindo assim, as disputas de ego, e aumentando a compreensão das personalidades diferentes existentes dentro das organizações. Disponibilizar mais equipamentos nos setores.</p>
<p>3) Eu estava grávida, mas depois que o bebê nasceu só pude ficar com ele 6 meses, depois não tive ninguém para ficar com ele, tive que largar o emprego para cuidar do meu filho.</p>	<p>Se tivesse a creche pública integral na região, seria mais fácil para essas mães deixarem o filho para ir trabalhar, nem todas as mães podem pagar 400 reais ou 500 reais por cada filho para outra pessoa cuidar deles.</p>

Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

Foi muito difícil para nós sabermos a quantidade de mulheres mães haitianas que moram na cidade Chapecó-SC, quando fazemos perguntas às mulheres, inclusive aquelas que até fecharam as portas de casa para não nos deixar falar com elas. Há também mães que pedem a creche integral para os seus filhos, para que possam ir trabalhar com total tranquilidade.

O respeito e a diversidade são fundamentais para uma sociedade justa e inclusiva. Sobre a diversidade das vagas de empregos, o respeito e a diversidade são fundamentais para uma sociedade justa e inclusiva. É realmente valioso reconhecer o potencial e as habilidades dos imigrantes, incluindo mulheres haitianas, especialmente quando têm qualificações e experiências profissionais. A diversidade de talentos e perspectivas pode enriquecer significativamente um mercado de trabalho e contribuir para o crescimento econômico e cultural de uma comunidade. As empresas e agências governamentais que possam apoiar programas de integração e oferecer oportunidades de emprego. Isso pode incluir programas de reconhecimento de diplomas estrangeiros, treinamento profissional, programas de mentoria e

outras iniciativas que facilitem a transição e a inserção desses profissionais no mercado de trabalho local.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada pode-se atingir os objetivos propostos. Deste modo o primeiro ponto a ser levantado é a dificuldade que as mulheres mães enfrentam, como elas percebem que o mercado de trabalho as recebe a partir do momento que se tornam mães, os aspectos que influenciam na inserção, durante a trajetória para chegar no mercado de trabalho brasileiro na cidade de Chapecó-SC com um, dois ou três filhos para cuidar, e os esforços contínuos para assim se ajustarem às rotinas extremamente atarefadas, dentro e fora das empresas. O caminho percorrido para atender os objetivos propostos foi o qualitativo e quantitativo como instrumento do questionário.

Essa presente pesquisa examinou a trajetória das mulheres mães haitianas para chegaram no mercado de trabalho, os preconceitos enfrentados, bem como os direitos adquiridos ao longo dessa trajetória, para a seguir é possível de traçar o perfil demográfico das mulheres mães haitianas, que em sua maioria, ou seja, 71,2 % (setenta e um vírgula dois por cento) têm relação conjugal estável, onde possuem apenas um(a) filho(a) menos de 6 anos.

No que diz respeito à renda, a maioria das mulheres (52,1%) possuem renda de 1 a 2 salários-mínimos, o que provoca um desequilíbrio econômico nas famílias onde só o marido ou a mulher trabalha. Sendo assim, surgem mais dificuldades para suprir as necessidades da família. Por outro lado, encontra-se um grupo de mulheres que ficavam em casa para cuidar dos filhos. Em relação ao tempo de retorno para as atividades laborais, entre 4 a 6 meses ocorre a maior porcentagem (47,9%). Esse fato pode estar ligado ao direito assegurado na Constituição Federal de 1988 e pela CLT, no qual garante o afastamento remunerado por 120 dias, para que as mães possam se dedicar aos cuidados do bebê.

Sendo que dos imigrantes haitianos têm filhos nascidos no Brasil, ou seja, 64,4% que possuem filhos nasceram no Brasil e 35,6% (26 respondentes) que têm filhos nasceram no Haiti, todas as mães cujos filhos nasceram no Haiti. Pode-se dizer que as mães haitianas encontram muitas dificuldades para criar seus filhos pequenos, para levá-los na escola, ajudá-los na lição de casa é muito difícil para as mães que ainda não falam a língua portuguesa.

A formação profissional e a capacidade intelectual também são dois elementos importantes na questão da integração, no entanto, não foram considerados no momento da contratação destes imigrantes. Neste sentido, salienta-se a impossibilidade do reconhecimento da formação superior aqui no Brasil para os diplomados no Haiti. Embora esta barreira os

impeça de certa forma atuar em outros setores empresariais, que não somente os frigoríficos, estes imigrantes estão buscando a sua formação no ensino superior disponível em Chapecó, como é o caso dos imigrantes que estão matriculados nos cursos superiores da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS. Acredita-se que outras pesquisas possam ser realizadas sobre questões de dificuldade que as mulheres mães enfrentam, condições de trabalho, integração com o mercado de trabalho, entre outras.

Portanto a sugestão para novos estudos é uma pesquisa que evidencie a creche pública integral para as crianças de zero a seis anos de idade, ajudar as mulheres mães haitianas a terem todos os direitos que têm como mães, ter filhos é um direito que elas têm, não precisam fazer segredo para não explicar a seus gerentes e a ingressar mais imigrante na Universidade Federal da Fronteira Sul- UFFS.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. **A inserção de um grupo de imigrantes haitianos em Santo André**, São Paulo - Brasil. UFABC, 2015.

1-Baeninger R, Belmonte Demétrio N, Magalhães Fernandes D, Domeniconi J. **Cenário das migrações internacionais no Brasil: Antes e depois do início da pandemia de covid-19**. RJTDH [Internet]. [cited 2021. Sep. 1];4. Available from: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/89>

BAENINGER, R.; PERES. R. **Migração de crise: a migração haitiana para o Brasil**. R. bras. Est. Pop., Belo Horizonte, v.34, n.1, p.119-143, 2017

BOMFIM Lea Cristina Silva; TEIXEIRA, Rivanda Meira. **Empreendedorismo feminino: desafios enfrentados por empreendedoras na gestão de pequenos negócios no setor de turismo**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v.9,n.2, p.48-69,2015.

BORDIGNON, S. D. A. F. e L. Piovezana. **Inserção Social e Escolar dos Haitianos em Santa Catarina**. In: VI SIMPÓSIO NACIONAL DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE. Rio de Janeiro, 2016.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. **Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda**. Cad. Pesquisas. [online]. 2009, vol.39, n.136, pp. 93-123. ISSN 0100-1574. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742009000100006>.

CAVALCANTI, Leonardo et al. **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**. Relatório Anual 2017. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2017. Disponível em: [https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados_anuais/RELATORIO_FINAL_PDF_CRG D.pdf](https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados_anuais/RELATORIO_FINAL_PDF_CRG_D.pdf). Acesso em: 10 nov. 2021.

CAVALCANTI, Leonardo (coord.). **Acompanhamento de fluxo e empregabilidade dos imigrantes no Brasil**. Relatório Mensal do OBMigra, v. 0, n. 12, dez. 2019. Brasília, DF: OBMigra, 2019. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/dados/relatorios-mensais>. Acesso em: 04 jul. 2021.

FREITAS, Isabella Medeiros de. **ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: CONQUISTAS E DESAFIOS - 2004 a 2015**. 2018. 63 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Bacharelado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: . Acesso em: 02 out. 20

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 11. ed. 11. reimp. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 5. p. 91-111.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

<https://www.chapeco.sc.gov.br/noticia/6327/cai-atendeu-174-mil-imigrantes-em-2022#:~:text=O%20Centro%20de%20Atendimento%20aos,e%203.599%20de%20outras%20nacionalidades>

MANDALOZZO, Silvana, Souza, Netto; SILVA, Alves, Marcelo da; SILVA, Mainardes, Lenir, Aparecida da. **Migração e trabalho: uma análise a partir dos direitos fundamentais.** Revista eletrônica, Curitiba, v.7, n.68, p.52-60, maio. 2010.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia/ planejamento. 6.ed.** São Paulo: Atlas, 2011.

MORAIS, C. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística.** Bragança: IBP, 2005.

PINTO, Deborah Gonçalves de Souza. **Maternidade e Carreira:** da gestação à volta ao trabalho. 2022. 89 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2022. Disponível em: <https://rd.uffrs.edu.br/handle/prefix/5878>. Acesso em: 20 nov. 2023.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Revista 2, [s.l.], p. 1-8 jan-jun/2003. Disponível em: <http://portal.uniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf> Acesso em: 17 set. 2018. CALCULAR correção monetária IPC do IGP (FGV). [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.ecalculos.com.br/utilitarios/ipc-do-igp-fgv.php>. Acesso em: 13 nov. 2020.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. **TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AOS NOSSOS DIAS.** Caminhos de Geografia, Pará, v. 3, n. 1, p.84-96, 18 jan. 2003. Disponível em: Acesso em: 21 ago. 2018.

SUTTER, C.; KING, A. M. **Vivendo sobre escombros: qualidade de vida no Haiti pósterremoto.** Revista Salud&Sociedad, v. 3, n. 3, p. 235-249, set./dez. 2012 Disponível em. Acesso em: 12 jul. 2021

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras. 2004

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo.** São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa.** Florianópolis: SEAD-UFSC,2006

APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O trabalho foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFFS e está registrado sob o número CAAE: 55884321.8.0000.5564.

Prezada!

Sou graduanda do Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul-UFFS, e estou realizando uma pesquisa relacionada à carreira corporativa de mulheres mães haitianas no mercado de trabalho brasileiro em Chapecó, SC.

O objetivo é mapear os fatores que levam as mães haitianas a não retornarem ao meio corporativo durante a primeira infância (0 a 6 anos) dos filhos. Os resultados desta pesquisa serão utilizados para elaboração do meu Trabalho de Conclusão de Curso e para os programas de pesquisa e extensão de Curso de Administração da UFFS e os produtos (TCC e artigos) desta pesquisa estarão disponíveis à acesso público, caso possua interesse na devolutiva.

Sua colaboração possibilitará a análise das reais motivações que geram a situação informada acima e servirá de base para um relatório que aponte soluções factíveis para minimizar essa situação. Sua participação consiste em responder as perguntas inseridas no instrumento de pesquisa, o que levará em torno de 10 minutos, ficando ciente que não receberá nenhum benefício material ou financeiro pela participação.

Sugerimos que guarde consigo uma cópia das respostas do documento eletrônico para sua precaução e informamos que mesmo com a pesquisa possuindo caráter anônimo está não está imune a riscos. O principal risco envolvido, ao coletar as respostas via survey online, seria o vazamento de dados.

Desse modo, que para proteção destes dados, os documentos (planilhas) que contenham as respostas serão protegidas por senhas e o acesso será concedido apenas aos pesquisadores envolvidos no projeto.

Ademais, será evitada a utilização de computadores de cunho público, sendo preferencialmente utilizado notebooks privados dos pesquisadores e/ou computadores da UFFS. Ao final da pesquisa, o arquivamento destes dados será mantido pelo período de cinco anos, em arquivo protegido com senha, em um computador utilizado pela UFFS e serão excluídos arquivos da nuvem, bem como de computadores pessoais dos pesquisadores tendo em vista a proteção dos dados.

A não exigência de identificação parte do princípio de que o participante estará protegido em caso de vazamento de dados, não tendo assim a vinculação das respostas a um

indivíduo. Outrossim, as informações pessoais do participante, como nome completo, endereço, e-mail, telefone entre outros, não são pertinentes para a execução do projeto.

No caso de vazamento de dados antes da análise e publicação destes, a prejudicialidade recairá sobre a pesquisa, e o participante manter-se-á protegido, não sendo possível vincular as respostas ao participante. Assim, nos comprometemos em entrar em contato junto a plataforma de survey informando-os do vazamento dos dados para que tomem as providências necessárias na plataforma, bem como a pausa da pesquisa e exclusão dos participantes que tiveram os dados vazados.

A pesquisa, assim como possui riscos, possui benefícios. Os resultados advindos de uma análise como essa é entender como se dá o processo de inserção, retorno e atuação das mulheres mães haitianas no mercado de trabalho e, a partir disso, sugerir novas políticas de gestão de pessoas que possibilitem a permanência delas no ambiente corporativo, onde a força motriz das mulheres seja mais valorizada. Além disso, são inegáveis os benefícios sociais de uma gestação tranquila e um puerpério em que não seja necessário se preocupar, também, com a empregabilidade.

Finalmente, quando responde às perguntas, você declara tacitamente concordar, de livre e espontânea vontade, em participar como voluntário como da pesquisa acima identificada. Declara estar ciente de que a sua participação é isenta de despesas e que poderá retirar o seu consentimento a qualquer hora, antes ou durante o estudo, sem quaisquer penalidades ou prejuízos. Declara também que possui mais de 18 anos, podendo assim responder livremente pelas respostas desta pesquisa.

Ao responder o questionário, o(a) senhor(a) autoriza a pesquisadora a utilizar os dados obtidos quando para fins estritamente acadêmicos do estudo, incluindo a sua divulgação, sempre preservando a sua privacidade e o seu anonimato.

Universidade Federal da Fronteira Sul- Campus Chapecó

Rodovia SC 484 Km 02, Bairro Fronteira Sul, Cep: 89815899, Chapecó, SC

Pesquisadora responsável: Michelene Damis Dera

Endereço eletrônico: michelenedamis18@gmail.com

Professora orientadora: Prof^a. Dr^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Em caso de dúvida: Contate o CEP/UFFS: (49) 2049 3745 ou cep.uffs@uffs.edu.br

Muito obrigado pela sua participação!

APÊNDICE B- INSTRUMENTO PESQUISA

Seção 1- TCLE

TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Concordo com a minha participação voluntária nesta pesquisa.

Seção II- Direcionamento de pesquisa

Para dar seguimento no formulário preciso que você nos responda às seguintes questões que direcionam os objetivos desta pesquisa.

1-Quantos tempos você tem no Brasil?

Você reside em Chapecó, SC?

Sim

Não

2-Está inserida no mercado de trabalho desde quando você está na cidade?

Sim

Não

3-Possui filho(s) com até 6 anos de idade?

Sim

Não

Seção III- Perfil Sociodemográfico

Gostaríamos de te conhecer melhor.

4-Idade: _____

5-Estado Civil

Solteira

Casada ou em União Estável

Divorciada

Viúva

6-Quantos filhos você possui?

Possuo 1 filho(a)

Possuo 2 filhos(as)

Possuo 3 filhos (as)

Possuo mais que 3 filhos(as)

7-Qual é a idade do(s) seu(s) filho(s)?

Aqui você pode selecionar mais de uma resposta

0 a 2 anos

2 a 4 anos

- 4 a 6 anos
- mais de 6 anos

8-Qual é a sua renda familiar mensal?

O que é a renda familiar? Pessoas que residem na mesma casa e que compartilham renda.

- Menos de 1 salários-mínimos (menos de R\$1.320,00)
- 1 a 2 salários-mínimos (R\$ 1.320,00 a R\$ 2.640,00)
- 2 a 4 salários-mínimos (R\$ 2.641,00 a R\$ 5.280,00)
- 4 a 6 salários-mínimos (R\$ 5.281,00 a R\$ 7.920,00)
- Mais de 6 salários-mínimos (R\$ 7.921,00)

9-Escolaridade:

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado/ Doutorado

10-Qual a sua principal fonte de renda?

- Salário (regime CLT)
- Servidora Pública
- Empreendedora Formal (com CNPJ)
- Empreendedora Informal (sem CNPJ)
- Benefícios do Governo
- Não possuo renda própria
- Outros: _____

11-Qual a área de atuação no seu último emprego ou trabalho formal?

Relacionada à sua função dentro da empresa.

- Administrativo (trabalho de escritório em geral)
- Operacional (trabalho em produção, manutenção, serviços gerais)
- Gestão (cargo de chefia ou proprietária)
- Outros: _____

Seção IV- Licença Maternidade

12-Qual é a idade você se torna mãe

_____ Agora queremos entender um pouco de sua relação com o mercado de trabalho durante a gestação.

13-Você tem filhos(as) que nasceram no Brasil?

- Sim
- Não

14-Você estava empregada (regime CLT) durante a gravidez?

- Sim
- Não

15-Quantos filhos e filhas você tem?

16-Você teve direito a licença maternidade?

- Sim
- Não

17-Depois o nascimento filho/a, quanto tempo demorou para voltar às suas atividades profissionais?

- Menos de 4 meses
- Entre 4 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 ano
- Entre 1 ano e seis meses a 2 anos
- Não voltou a trabalhar

Quanto você se sente ou sentiu segura para:

18-Dar a notícia da gravidez para seu gestor/ seu chefe?

- Totalmente segura
- Parcialmente segura
- Totalmente insegura
- Parcialmente insegura

19-Com quem deixou seu filho/a no período em que está trabalhando?

- Pai
- Familiares (Avô/á, tios/as, primos/as, demais)
- Creche particular
- Creche pública
- Babá
- Outros

20-Qual a maior dificuldade você considera enfrentar por ser mãe estrangeira e trabalhar em uma organização?