

SAÚDE DA MULHER: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Volume 1

Organizadora:

Juliana Nascimento Andrade

SAÚDE DA MULHER: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Volume 1

Organizadora:

Juliana Nascimento Andrade

Editora Omnis Scientia

SAÚDE DA MULHER: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Volume: 1

1ª Edição

TRIUNFO – PE

2022

Editor-Chefe

Me. Daniel Luís Viana Cruz

Organizadora

Juliana Nascimento Andrade

Conselho editorial

Dr. Cássio Brancaloneo

Dr. Marcelo Luiz Bezerra da Silva

Dra. Pauliana Valéria Machado Galvão

Dr. Plínio Pereira Gomes Júnior

Dr. Walter Santos Evangelista Júnior

Dr. Wendel José Teles Pontes

Editores de Área – Ciências da Saúde

Dra. Camyla Rocha de Carvalho Guedine

Dra. Cristieli Sérgio de Menezes Oliveira

Dr. Leandro dos Santos

Dr. Hugo Barbosa do Nascimento

Dr. Marcio Luiz Lima Taga

Dra. Pauliana Valéria Machado Galvão

Assistente Editorial

Thialla Larangeira Amorim

Imagem de Capa

Freepik

Edição de Arte

Vileide Vitória Larangeira Amorim

Revisão

Os autores



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons – Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

O conteúdo abordado nos artigos, seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

S255 Saúde da mulher [livro eletrônico] : desafios e perspectivas /
Organizadora Juliana Nascimento Andrade. – Triunfo, PE: Omnis
Scientia, 2022.
63 p. : il.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-88958-82-7

DOI 10.47094/978-65-88958-82-7

1. Mulher – Saúde. 2. Atenção integral à saúde. 3. Saúde
pública. I. Andrade, Juliana Nascimento.

CDD 362.83

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Editora Omnis Scientia

Triunfo – Pernambuco – Brasil

Telefone: +55 (87) 99656-3565

editoraomnisscientia.com.br

contato@editoraomnisscientia.com.br



PREFÁCIO

A mulher passou por momentos históricos de lutas e conquistas, especialmente em relação à igualdade de gênero e ampliação de direitos, dentre eles, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), o direito à saúde com acesso às informações sobre saúde sexual e reprodutiva (impactando no planejamento familiar e atenção humanizada durante a gravidez, parto, puerpério e climatério); no acesso a consultas e aos exames preventivos, bem como ao diagnóstico e tratamento; no apoio quanto às situações de violência e a outras necessidades apresentadas pelas mulheres.

A Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher - PNAISM surgiu em 2004 como forma de instituir diretrizes que organizassem a orientação das políticas de Saúde da Mulher com o objetivo de promover a melhoria de vida da saúde da mulher e a ampliação dos meios e serviços de saúde; contribuir na redução de morbidade e mortalidade da mulher em todos os ciclos de vida; promover a assistência de forma mais humanizada e qualificada em todos os níveis de atenção. Ainda assim, existem desafios quanto às estratégias direcionadas para a organização do acesso aos serviços de promoção, prevenção, assistência e recuperação da saúde que precisam ser vencidos. A perspectiva é de que os profissionais de saúde possam garantir uma rede de cuidados que realmente assegurem às mulheres o direito a um conjunto de ações que melhorem o seu bem-estar físico e mental, levando em consideração as características fisiológicas, metabólicas, psicológicas e sociais do gênero feminino.

Buscando fomentar ainda mais essa discussão, esta obra é composta por 4 capítulos com abordagens sobre a saúde da mulher sob a ótica dos desafios e perspectivas inerentes a essa temática e com objetivo de compartilhar resultados obtidos de estudos realizados por diferentes autores. Espera-se que os leitores possam apreciar este documento refletindo sobre as experiências relatadas e como elas podem contribuir para as suas práticas profissionais no campo da assistência à mulher impactando na melhoria da qualidade do serviço ofertado, inclusive, no que tange ao respeito e humanização do cuidado.

Em nossos livros selecionamos um dos capítulos para premiação como forma de incentivo para os autores, e entre os excelentes trabalhos selecionados para compor este livro, o premiado foi o capítulo 1, intitulado “Desafios de profissionais de saúde para humanização do parto e nascimento na pandemia da covid-19”.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1.....09

DESAFIOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE PARA HUMANIZAÇÃO DO PARTO E NASCIMENTO NA PANDEMIA DA COVID-19

Skarlatt H oranna Azevedo Fernandes Sousa

Ana Carolina Paixão Batista

Eryjosy Marculino Guerreiro Barbosa

Leno Emanuel Sousa da Silva

Bianca Rodrigues de Sousa

Luana Silva de Sousa

DOI: 10.47094/978-65-88958-82-7/9-22

CAPÍTULO 2.....23

MULHERES TRABALHADORAS, MATERNIDADES E PRESENTEÍSMO: ESTUDO DE REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

Françoise de Mesquita

Ailton de Souza Aragão

Nunila Ferreira de Oliveira

DOI: 10.47094/978-65-88958-82-7/23-41

CAPÍTULO 3.....42

ACOMPANHAMENTO POR TELEFONE DE PACIENTES PÓS ALTA HOSPITALAR DE MASTECTOMIA

Michelle Freitas de Souza

Fatima Helena do Espirito Santo

DOI: 10.47094/978-65-88958-82-7/42-46

CAPÍTULO 4.....47

TIPOS DE PAPILOMA VÍRUS HUMANO ENCONTRADOS EM AMOSTRAS DE LSIL E HSIL ATRAVÉS DO EXAME DE CAPTURA HÍBRIDA

Renata Pinheiro da Silva de Carvalho

Fabiana Aparecida Vilaça

Carlos Henrique de Jesus Costa

DOI: 10.47094/978-65-88958-82-7/47-57

CAPÍTULO 5.....58

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ATENDIMENTO DE UM CASO DE DESCOLAMENTO PRÉVIO DE PLACENTA, SEM SANGRAMENTO EXTERNO – TARAUCÁ - ACRE

Angela Cristina Marangon

Francisco Warcron Oliveira das Neves

DOI: 10.47094/978-65-88958-82-7/58-61

MULHERES TRABALHADORAS, MATERNIDADES E PRESENTEÍSMO: ESTUDO DE REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

Françoise de Mesquita¹;

Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/8799313961231400>

Ailton de Souza Aragão²;

Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Uberaba, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/6939854687355473>

Nunila Ferreira de Oliveira³.

Universidade Federal de Catalão (UFCAT), Catalão, Goiás

<http://lattes.cnpq.br/7762514343534051>

RESUMO: A atividade profissional feminina é marcada por uma grande mudança durante o período da maternidade. A mulher necessita manter as suas atividades domiciliares assim como atuar no mercado de trabalho, apresentando uma sobrecarga de trabalho intensa e extenuante, o que pode acarretar em presenteísmo, que consiste em estar presente no trabalho e não produzir integralmente dentro de suas capacidades. Diante disto este trabalho apresenta como questão norteadora: como tem se processado o retorno das mulheres trabalhadores aos locais de trabalho após ou mesmo durante o usufruto do direito à licença maternidade? E objetiva compreender o conhecimento produzido na literatura acerca do presenteísmo no trabalho das mulheres que retornam da licença maternidade. Metodologicamente trata-se de um estudo bibliográfico, descritivo, de Revisão Integrativa de Literatura. A busca de dados abrangeu a bases de dados: *PubMed*, *Medline*, *Lilacs*, *BDEnf* e *SciELO*, com artigos publicados entre 2010 e 2020. A seleção dos trabalhos e análise dos dados ocorreu por meio das leituras de reconhecimento, exploratória e reflexiva. Nos resultados foram obtidos 9 artigos para análise, sendo 5 em português e 4 em inglês, dos quais 5 foram realizados no Brasil, e um em cada país: Holanda, Reino Unido, Estados Unidos e Sri Lanka. Para melhor compreensão elencaram-se as categorias: 1) Condições das mulheres, local do estudo e características da licença maternidade e 2) O Presenteísmo e o retorno da Licença Maternidade. Conclui-se com este estudo que o retorno das mulheres trabalhadores aos locais de trabalho após ou mesmo durante o usufruto do direito à licença maternidade é dotado dos benefícios psicossociais do trabalho, mas também das dificuldades físicas e emocionais que a maternidade abarca. E a associação entre essas jornadas intensificam os sintomas e provocam queda na produtividade desta mulher.

WORKING WOMEN, MATERNITIES AND PRESENTATION: INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW STUDY

ABSTRACT: The female professional activity is marked by a great change during the period of motherhood. Women need to maintain their home activities as well as act in the labor market, presenting an intense and strenuous work overload, which can lead to presenteeism, which consists of being present at work and not producing fully within their capabilities. In view of this, this work presents as a guiding question: how has the return of women workers to the workplace after or even during the enjoyment of the right to maternity leave been processed? It aims to understand the knowledge produced in the literature about presenteeism in the work of women returning from maternity leave. Methodologically, this is a bibliographic, descriptive study of an Integrative Literature Review. The data search covered databases: PubMed, Medline, Lilacs, BDEnf and Scielo, with articles published between 2010 and 2020. The selection of works and data analysis occurred through recognition, exploratory and reflective readings. In the results, 9 articles were obtained for analysis, 5 in Portuguese and 4 in English, of which 5 were carried out in Brazil, and one in each country: Netherlands, United Kingdom, United States and Sri Lanka. For a better understanding, the following categories were listed: 1) Women's conditions, place of study and characteristics of maternity leave and 2) Presenteeism and the return of maternity leave. The conclusion of this study is that the return of working women to the workplace after or even during the enjoyment of the right to maternity leave is endowed with the psychosocial benefits of work, but also with the physical and emotional difficulties that motherhood encompasses. And the association between these journeys intensify the symptoms and cause a drop in this woman's productivity.

KEY-WORDS: Working Women. Maternity leave. presenteeism

INTRODUÇÃO

Estar presente no trabalho e não produzir integralmente dentro de suas capacidades é uma das definições atribuídas ao presenteísmo. Este fenômeno não é novo, mas somente na última década passou a ser considerado um inimigo da produtividade. No Brasil há poucas pesquisas sobre o presenteísmo e observa-se que o mesmo não tem sido percebido e nem enfrentado pela maioria dos gestores (FERRAZ; HECKSHER; CARVALHO, 2016).

O fenômeno no qual o funcionário está fisicamente presente no trabalho, porém, mental e emocionalmente ausente é denominado presenteísmo. Estes trabalhadores não faltam ao trabalho, mesmo apresentando sintomas dos mais variados como por exemplo dores de cabeça, alergias, dores musculares, cansaço, ansiedade, depressão, insônia, estresse, distúrbios gástricos, entre outros e, conseqüentemente, há queda da produtividade (SHIMABUKU; MENDONÇA; FIDELIS, 2017).

O presenteísmo possui várias causas, nem sempre fáceis de identificar. É estudado em vários países da Europa, por ser uma situação que ocorre devido a problemas de saúde, organizacionais ou pessoais (HEMP, 2004; JOHNS, 2010; UMANN; GUIDO; GRAZZIANO, 2012). Corroborando com os autores, Gosselin *et al.* (2013) abordaram três áreas de pesquisa que estão contribuindo para o estudo das origens do presenteísmo: a primeira engloba as doenças (distúrbios músculo esqueléticos, transtornos de ansiedade, alergias, dores de cabeça, problemas digestivos); a segunda está relacionada a fatores demográficos e a terceira aos problemas organizacionais.

Correlacionando as três áreas de pesquisa, Johns (2010) ao estudar presenteísmo apresenta duas linhas de investigação. A primeira desenvolvida por pesquisadores europeus focaliza na vicissitude laboral, decorrente da diminuição de oferta de trabalho e da reorganização das instituições de trabalho, o que ocasiona estresse e patologias. A segunda, apresentada por estudiosos norte-americanos se baseia no impacto das diversas doenças e condições clínicas relacionadas ao trabalho e à produção desenvolvida. Circunstância na qual, os indivíduos trabalham, mas não produzem plenamente. As duas linhas de investigação são importantes para a apreensão do presenteísmo. Esses estudos abarcam também a mulher trabalhadora, tendo em vista que está inserida no mercado de trabalho e vive tal situação.

Perante a incursão da mulher no mercado de trabalho nos países industrializados centrais, o predomínio quase exclusivo de estudos centrados em indivíduos do sexo masculino vem sendo modificado. Inserindo assim, nos campos de pesquisa estudos sobre os efeitos do trabalho na saúde de populações femininas, principalmente explorando diferenças quanto à prevalência de sintomas e de doenças entre trabalhadoras e donas de casa são realizados (IGUTI; MONTEIRO, 2019).

Essa inclusão se deve à inserção da mulher no mercado de trabalho, que ocorreu em um cenário histórico social abarcado pela precarização do trabalho e a pobreza das famílias. Com isso a mulher necessita manter as suas atividades domiciliares assim como atuar no mercado de trabalho, apresentando uma sobrecarga de trabalho intensa e extenuante (NASCIMENTO, 2011). Além também do processo de maternidade, que requer um período para recuperação do parto e para os cuidados com o(s) filho(s).

Diante deste contexto, surge a previsão da licença maternidade em 1953 pela Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa convenção garantiu a licença de, no mínimo, 12 semanas e foi ratificada pelo Brasil em 1966, mas foi com a Constituição Brasileira de 1988 que houve um avanço significativo. O artigo 7º, inciso XVII da Constituição, garante a licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, tanto para a trabalhadora rural como para a urbana (OIT, 1953; BRASIL, 1988).

Vale ressaltar ainda que estes direitos podem ser estendidos em convenções coletivas (acordo entre sindicatos de empresa e empregados) ou de acordo com os estatutos da administração direta ou indireta. Posteriormente, a Lei nº 11.770, de 2008, ampliou a licença maternidade para seis meses para as trabalhadoras da esfera pública e de forma facultativa para as trabalhadoras da esfera privada (OIT, 1984; BRASIL, 1988; BRASIL, 2008). Embora a licença maternidade seja um direito que traz

consigo grandes benefícios quando esta finda-se a vida da mulher está modificada por todo o processo materno e o mercado de trabalho a espera mantendo processos de trabalho e cobranças anteriores.

Assim, a atividade profissional feminina é marcada por uma grande mudança durante o período da maternidade. Entre as mulheres que permanecem empregadas, um alto percentual trabalha em “tempo parcial” (MÉDICI, 1989). Isso porque a incorporação crescente de novas atividades fora do lar não as desobriga das antigas funções. Sem equipamentos sociais que as liberem ou aliviem das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, grande número de mulheres é levada a optar por jornadas parciais e até mesmo por interrupções frequentes na vida profissional. Contudo, amplos contingentes de mulheres são pressionados a trabalhar em horário integral por razões financeiras, nem por isso ficando isentas da dupla jornada de trabalho (BARROSO, 1982).

Como disse Gutman (2015), para a mãe “real” são muitas as frentes de batalha, como: a culpa por deixar de amamentar e cuidar pessoalmente de seu filho para ir trabalhar e, ao mesmo tempo, se ver feliz por não estar em casa trocando fralda e às voltas com choro e privação de sono. Se instala a dificuldade em equilibrar maternidade e carreira.

Muitos aspectos escondidos na psique feminina são expostos e ativados com a chegada dos filhos. Estes são momentos reveladores de experiências místicas, se formos capazes de experimentá-los como tal, e se houver apoio para enfrentá-los e confrontá-los. São oportunidades para olhar para as ideias pré-concebidas, os preconceitos e atitudes autoritárias embutidas em opiniões discutíveis sobre maternidade, criação de filhos, educação, relacionamentos familiares e comunicação entre adultos e crianças e sua identidade profissional (GUTMAN, 2015).

Bradshaw e Finch (2002) referem que é a mãe que toma frente do cuidado do filho após o nascimento, mesmo que as políticas públicas estimulem a participação paterna no cuidado dos filhos, esse papel acaba sendo quase que exclusivamente da mãe, por questões culturais, financeiras ou ligadas à condição de ser mulher. Wagner *et al.* (2005) aborda que as responsabilidades com os filhos na relação familiar são compartilhadas de forma desigual entre os progenitores, tendo em vista que as mães apresentam uma tendência a se envolverem mais nas tarefas cotidianas dos filhos.

A presente pesquisa se justifica, pois, esta é uma área de estudos pouco explorada. As informações acerca do presenteísmo e da mulher-trabalhadora e mãe ainda são insuficientes. Sendo importante resgatar o conhecimento presente na literatura com vistas a embasar novas investigações, considerando a relevância da temática.

Assim essa pesquisa apresenta-se como problemática a seguinte questão norteadora: Como tem se processado o retorno das mulheres trabalhadoras aos locais de trabalho após ou mesmo durante o usufruto do direito à licença maternidade?

O presente estudo tem o objetivo de compreender o conhecimento produzido na literatura acerca do presenteísmo no trabalho das mulheres que retornam da licença maternidade e assim contribuir com estudos na área da Saúde do Trabalhador (a).

REFERENCIAL TEÓRICO

Ressalta-se que os 9 estudos abordados na presente pesquisa são primários, 5 publicados em inglês e 4 em português e são referentes a pesquisas desenvolvidas em diversos países: cinco no Brasil, e um artigo em cada um dos demais países Holanda, Sri Lanka, Reino Unido e Estados Unidos. Quanto à base de dados, 3 (33,3%) foram publicados na PubMed, 2 (22,2%) na MedLine e 4 (44,4%) na Scielo, abrangendo diversos periódicos, conforme pode ser analisado no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1: Trabalhos analisados.

Autores	Título	Ano/ País	Delineamento ¹	Periódico/ Área	Objetivos	Amostra
Gatrell	<i>'I'm a bad mum': Pregnant presenteeism and poor health at work</i> "Eu sou uma mãe ruim": presenteísmo de grávida e problemas de saúde no trabalho.	2011. Reino Unido	-Qualitativo -Bola de Neve -Entrevista -Categorização	Social Science & Medicine Multidisciplinar	Analisar a situação das grávidas quanto à saúde e emprego	15 mulheres que vivenciaram a gravidez no trabalho
Uegaki <i>et al.</i>	<i>Cost-utility analysis of a one-time supervisor telephone contact at 6-weeks post-partum to prevent extended sick leave following maternity leave in The Netherlands: results of an economic evaluation alongside a randomized controlled trial</i> Análise de custo-utilidade de um contato telefônico único com o supervisor 6 semanas após o parto para evitar licença médica prolongada após licença maternidade na Holanda: resultados de uma avaliação econômica juntamente com um ensaio clínico randomizado.	2011. Holanda	-Quantitativo -Ensaio Clínico Randomizado -Funcionárias de empresas -EuroQol-5D e Health and work Performance Questionnaire -SPSS versão 15.0.	BMC Public Health. Epidemiologia de doenças e a compreensão de todos os aspectos da saúde pública	Avaliar se o contato telefônico do supervisor (STC) durante a licença maternidade é custo-efetivo de uma perspectiva social na redução da licença médica e na melhoria dos anos de vida ajustados pela qualidade (QALYs) em comparação com a prática comum (CP).	541 mulheres de 15 empresas

¹ O Delineamento abarca respectivamente o tipo de estudo, seleção da amostra, instrumento utilizado e estratégias de análise.

Autores	Título	Ano/ País	Delineamento ¹	Periódico/ Área	Objetivos	Amostra
Falletta <i>et al.</i>	<i>Work Reentry After Childbirth: Predictors of Self-Rated Health in Month One Among a Sample of University Faculty and Staff</i>	2020. Estados Unidos - Ohio	-Quantitativo qualitativo -Online, busca nos bancos de dados da Universidade - Entrevista -Regressão Logística Ordinal	Safety and Health at work Multidisciplinar	Examinar correlatos selecionados de gravidez, parto e retorno ao trabalho da autoavaliação geral de saúde no primeiro mês de reentrada no trabalho após a licença maternidade	249 funcionárias de uma Universidade Pública
Wickramasinghe <i>et al.</i>	<i>Productivity cost due to postpartum ill health: A cross-sectional study in Sri Lanka</i>	2017. Sri Lanka Anuradhapura	- Quantitativa -Em salas de vacina -Questionário -Cálculos específicos para cada item	Plos One Multidisciplinar	Determinar a perda de produtividade e o custo associado aos episódios de doença pós-parto.	384 mulheres com filhos entre 8 e 24 semanas
Rapoport, Piccinini	Maternidade e Situações estressantes no primeiro ano de vida do bebê	2011. Brasil - P o r t o Alegre	-Qualitativo -Mães que participavam de um projeto foram entrevistadas em casa e na Universidade -Entrevista -Análise de conteúdo	Psico USF Psicologia	Investigar situações estressantes envolvendo a maternidade no primeiro ano de vida do bebê e o apoio social recebido	39 mães primíparas e que viviam com seus companheiros
Garcia, Viçcili	Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher	2018. Brasil - P o r t o Alegre	-Qualitativo -Bola de Neve -Entrevista Semi estruturada -Análise de Conteúdo	Fractal: Revista de Psicologia Psicologia	Caracterizar as implicações na relação de mulheres com seu trabalho e rotina pessoal após a licença maternidade.	6 mulheres que retornaram da licença maternidade

Autores	Título	Ano/ País	Delineamento ¹	Periódico/ Área	Objetivos	Amostra
Fiorin; Oliveira; Dias	Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade	2014. Brasil -Rio Grande do Sul	-Qualitativo -Bola de Neve -Entrevista Semi estruturada -Análise de Conteúdo	Revista Brasileira de Orientação Profissional Multidisciplinar	Investigar o significado do trabalho remunerado e a relação do mesmo com a maternidade para mulheres.	7 mulheres
Martins <i>et al.</i>	<i>Motherhood and work: experience of women with established careers</i> Maternidade e Trabalho: Experiência de Mulheres com Carreiras Estabelecidas	2019. Brasil - P o r t o Alegre	-Qualitativo -Indicação através do projeto -Entrevista Semi estruturada -Análise de Conteúdo	Temas em Psicologia	Investigar a vivência de mães primíparas com trajetória consolidada em relação à maternidade e ao trabalho, desde a gestação até o término da licença maternidade.	3 mães primíparas
Silva Julião <i>et al.</i>	A relação entre maternidade e mercado de trabalho: Um estudo sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora	2019. Brasil	-Qualitativo -Presencial -Questionário -Análise de Conteúdo	Research, Society and Development Multidisciplinar	Entender a relação entre maternidade e mercado de trabalho sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora	1 mãe e trabalhadora

Fonte: Pesquisa Direta. 2021.;

Pontua-se que, entre os resultados, 3 (33,3%) foram publicados em 2011, 1 (11,1%) em 2014, 1 (11,1%) em 2017, 1 (11,1%) em 2018, 2 (22,2%) em 2019 e 1 (11,1%) em 2020. Os instrumentos para mensurar o presenteísmo, retorno da mulher ao trabalho após a maternidade, a própria maternidade foram variados, abrangendo questionários validados e elaborados pelos autores e entrevistas semi estruturadas. Quanto a seleção da amostra 1 (11,1%) artigo realizou a captação das participantes de maneira online; 2 (22,2%) por bola de neve; 2 (22,2%) abordaram as mães que participavam de projetos institucionais, 1(11,1%) com uma estagiária, 1 (11,1%) buscaram as mães em salas de vacina e 2 (22,2%) realizaram a pesquisa com funcionárias empresariais.

Observou-se que, a literatura que relaciona o presenteísmo ao retorno das mulheres ao trabalho após darem à luz é escassa. Diante disso os trabalhos que foram selecionados para análise incluíram, o período gestacional, o retorno ao trabalho após o parto, o desenvolvimento das atividades laborais e o presenteísmo sendo assim, realizado uma correlação entre as características do presenteísmo e as mulheres trabalhadoras que se tornaram mães.

E, após a análise dos resultados, estabeleceram-se, duas categorias para a melhor compreensão dos resultados, dispostas da seguinte forma: 1) Condições das mulheres, local do estudo e carac-

terísticas da licença maternidade; 2) O Presenteísmo e o retorno da Licença Maternidade.

1 - Condições das mulheres, local do estudo e características da licença maternidade

Considerando as características das mulheres abordadas nos estudos com relação à maternidade, temos o seguinte panorama: Gastrell (2011) entrevistou 15 mulheres, trabalhadoras em funções gerenciais que estavam gestantes ou possuíam pelo menos um filho em idade escolar. A pesquisa de Uegaki et al. (2011) abordou 541 mulheres puérperas que trabalhavam em diversas funções de 15 empresas. Falleta et al. (2020) abordaram 249 professoras públicas universitárias que tiveram filhos nos últimos cinco anos. Wickramasinghe (2017) desenvolveu a pesquisa com 407 mulheres com filhos entre 8 e 24 semanas. Rapoport e Piccinini (2011) pesquisaram 39 mulheres, com idade entre 20 e 37 anos, primíparas. Garcia e Viécili (2018) estudaram 06 mulheres, mães, com média de 6 meses de parto do primeiro filho. Já Fiorin, Oliveira e Dias (2014) abordaram 07 mulheres, casadas na faixa etária de 30 a 35 anos. Martins et al. (2019) pesquisaram mulheres primíparas de 32 a 36 anos. Silva Julião et al. (2019) abordou 1 estagiária de instituição de ensino federal, mãe de três filhos.

Nota-se pesquisas com mulheres em diversas condições, atuantes em empresas públicas e privadas, casadas e solteiras, mães do primeiro filho ou com mais de um filho, sendo as crianças nas variadas idades.

Esse eclético público, materno trabalhador, pode ser justificado devido a participação da mulher no sustento financeiro do lar, que se tornou uma realidade contemporânea. Antigamente, notava-se constantemente na família tradicional burguesa o homem como único provedor do lar. Não obstante, nos dias de hoje é evidente uma divisão das despesas da casa entre os cônjuges e até mesmo, mulheres assumindo essa responsabilidade de forma integral tanto entre as casadas quanto as solteiras (BORSA; NUNES, 2019).

Mesmo com tantas variedades, foi possível observar em todos os trabalhos, que a mulher se vê em um impasse profissional e materno. No qual, a maternidade pesa tanto na ascensão profissional, em que muitas protelam a maternidade visando esse crescimento, quanto, nos embates sociais no qual a maternidade intensifica as desigualdades de gênero no âmbito profissional.

Concordando com essas nuances, Ruaro (2011) aborda que é importante compreender as grandes possibilidades de alteração no âmbito profissional, já que a gestação e o puerpério são períodos que requerem muita dedicação da mulher.

Nascimento e Villas Bôas (2016) afirmam que no mercado de trabalho a discriminação das mulheres ainda é grande. Tendo em vista que, as dificuldades não se perfazem apenas para a inserção no âmbito trabalhista, mas também com desigualdades salariais.

Diante do exposto Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) retratam que essa coexistência de demandas sociais provenientes da família e da profissão normalmente não ocorrem de maneira pacífica. E a mulher é a responsável por encontrar um meio menos conflitante ou satisfatório para lidar com a combinação destes papéis. Salientam também que uma função não exclui a outra, tendo em vista que,

tanto profissão quanto maternidade, na maioria das vezes são fontes de engrandecimento pessoal e satisfação.

Outro quesito observado foi a variabilidade de lugares onde os estudos foram realizados, Reino Unido, Estados Unidos, Holanda, Sri Lanka, e Brasil. Países dotados de variados níveis sócio econômicos. Todos eles abordaram o retorno da mãe ao trabalho às atividades após a maternidade. E, juntamente à essa variabilidade, percebeu-se a influência da licença maternidade no processo de trabalho.

Diante disso, os sentimentos maternos conexos com o afastamento do trabalho tendem a mostrar na mulher trabalhadora com identidade profissional a realidade de dois lutos: primariamente o da perda do contato com o trabalho com a finalidade quase exclusivamente ao bebê e posteriormente ter que retornar ao trabalho separando-se deste (BIAZUS; SERRALTA, 2001).

No Reino Unido, a licença maternidade é de até 52 semanas, e parcialmente remunerada. Sendo que, 90% do salário é pago nas primeiras 6 semanas, chamada de *Ordinary Maternity Leave* e as outras 33 são pagas pela *Additional Maternity Leave* que consiste em £ 151,97 ou 90% de seus ganhos semanais médios, prevalecendo o menor valor. Além disso, a mulher pode retirar a licença até 11 semanas antes do parto (REINO UNIDO, 2020).

Mesmo com direito à licença antecipada, as mulheres no Reino Unido sofrem, muitas vezes, com os efeitos da gravidez, mas preferem continuar trabalhando. Fato confirmado no artigo de Gastrell (2011) no qual afirma que, as participantes temem a serem taxadas como irracionais e incompetentes emocionais nestas circunstâncias, e assim, preferem continuar trabalhando, mesmo que não estejam saudáveis.

Ainda em relação à licença maternidade, o tempo que a mulher se mantém afastada do mercado de trabalho pode interferir na relação entre ser mãe e trabalho. Elliot (2002), mostrou que quanto mais tempo mães britânicas se mantinham afastadas do trabalho menor foi a probabilidade de retornarem sua vida profissional.

Porém esse fato depende diretamente da condição social, na qual Burgess et al. (2008) mostram que cerca de 40% das mulheres do Reino Unido retornam ao trabalho mais cedo, devido à diferentes motivações, como: mães com menos condições, solteiras ou casadas, mas com baixa renda.

A licença maternidade nos Estados Unidos, é ainda mais complexa. O período é apenas de 12 semanas, paga pelo governo (SILVA, 2012). Coadunando para esse período pequeno de licença maternidade americana Aisenbrey et al. (2009) identificaram a mesma relação exposta por Elliot (2002) na qual, mães alemãs, suecas e americanas, afirmaram que um período extenso afastadas do mercado de trabalho pode gerar consequências na carreira profissional. E que, englobam menor probabilidade de ascensão e grandes chances de rebaixamento na estrutura hierárquica da empresa.

De encontro a estes autores, Falletta et al. (2020) mostraram que, as mulheres, nos Estados Unidos, com idade média de 34 anos, professoras universitárias que possuíam licença maternidade mais prolongada e sem complicações gestacionais, relataram melhor saúde na reentrada ao trabalho.

Na Holanda, a licença maternidade se divide em duas: a *zwangerschapsverlof*, que consistem em 6 semanas retiradas antes do nascimento do bebê, pelo menos 4 dessas semanas devem ser retiradas obrigatoriamente neste período, as demais podem ser cumulativas na *bevallingsverlof*, que são as 10 semanas de licença maternidade após o nascimento do bebê. Além disso, o país conta com a licença parental que não é remunerada e pode ser partilhada entre os pais nos primeiros 6 meses de vida da criança (RIJKSOVERHEID, 2021).

Uegaki et al. (2011) mostraram que o uso parcial ou total da licença parental pode ajudar as mulheres a fazer a transição da licença maternidade para o retorno ao trabalho. Van Beukering (2002) relatou que, 29% das mulheres trabalhadoras holandesas, tiraram após a licença maternidade duas ou mais semanas de licença médica. Assim, essas situações tendem a mostrar que o período de licença maternidade na Holanda é insuficiente.

O Sri Lanka, assim como o Brasil é um dos 24 países que ratificaram a Proteção à Maternidade da OIT Convenção nº 103. Adotando como principais características níveis mínimos de benefícios de maternidade, e proíbe a responsabilidade do empregador, sendo exigidos o uso de fundos públicos ou seguridade social (OIT, 1953; OIT, 2016 a).

Não obstante, o período de licença maternidade no Sri Lanka é muito semelhante ao da Holanda, com duração de 84 dias, remunerada de maneira integral, sendo 2 semanas concedidas antes do parto e as outras 10 após o parto. Notoriamente, um período curto que pode ocasionar consequências no retorno da maternidade ao mercado de trabalho (SALARY, 2021).

Atualmente, o Brasil conta com uma licença maternidade remunerada, garantida por lei de 120 dias, e pode ser prorrogada até 180 dias. Evidenciando os resultados positivos de uma licença maternidade mais extensa Morais (2014), mostrou que as mulheres que gozaram de seis meses de licença maternidade, conseguiram conciliar melhor o vínculo materno e profissional. Isso devido à possibilidade de maior interação e atenção com a criança nos primeiros meses de vida.

A maternidade ocasiona sentimentos positivos, paradoxalmente apresenta muito cansaço físico e preocupações. Fatores que intensificam com o retorno ao trabalho e que podem causar absenteísmo, que é a ausência no trabalho por doença ou o presenteísmo que consiste na presença no trabalho sem a produção integral (GARCIA; VIECILI, 2018), fator que abordado no item a seguir.

2) O Presenteísmo e o retorno da Licença Maternidade.

O presenteísmo, é algo mais manifestado no gênero feminino, o que pode ser explicado pelas amplas atribuições aplicadas às mulheres. Lohaus e Röser (2019) apresentam tal circunstância em seu artigo, no qual as mulheres expuseram, significativamente, adoecer mais dias que os homens, ao longo do período escolar e durante o trabalho.

Corroborando com tal situação e o vinculando à maternidade, Uegaki et al. (2011) mostraram que o presenteísmo foi responsável por perda de 50% da produtividade. Assim, as mulheres no pós-parto, geralmente não apresentam licenças de saúde, mas o presenteísmo no trabalho neste período,

pode constituir uma parte substancial da perda total de produtividade.

Esta queda não está presente apenas em mulheres que retornam ao labor externo às suas casas, mas também nas que exercem o trabalho doméstico. As mulheres entrevistadas no Sri Lanka, afirmaram que as doenças pós-parto afetaram significativamente suas atividades diárias (WICKRAMASINGHE, 2017).

Outra situação que pode intensificar o presenteísmo é que, desde a gestação, quando esta não está bem, as mulheres buscam alinhar-se com as normas classificadas como padrões dentro dos seus ambientes corporativos (GATRELL, 2011). Elas sentem-se pressionadas a mostrar rendimento e produção mesmo quando não estão bem (GATRELL, 2011).

Para justificar essa atitude Annandale (2008) aborda que o bem-estar e pensamento racional, associados a características socialmente valiosas, geralmente são atribuídas aos homens. Então, para demonstrarem que não estão com problemas físicos e/ou mentais, muitas vezes as mulheres se apresentam no trabalho com condições de saúde comprometidas.

Além disso, o conceito relacionado à construção social dos papéis de gênero na sociedade patriarcal e conservadora diante do que se instituiu como “função da mulher” o qual inclui a própria, advém também das mulheres. Pois a nova mulher, agora mãe, assume mais atribuições na sua vida.

A Organização Internacional do Trabalho (2016) publicou dados que evidenciara as mulheres realizando 2,5 vezes mais tarefas domésticas e de cuidados do que os homens. Tal realidade atrela-se à histórica divisão sexual das demandas familiares, na qual o homem era responsável pelo sustento financeiro da família e a mulher pelas demandas do lar. Assim, os obstáculos que elas enfrentam nas atividades domésticas e no mundo do trabalho são diversos.

Situação explicada quando Fiorin, Oliveira e Dias (2014) e Carvalho Neto, Tarune e Andrade (2010) demonstram que as mulheres entendem que os cuidados demandados por um filho exigem conciliar o tempo entre trabalho e maternidade, sendo complexo dar a devida atenção a ambos os papéis.

Coadunando com esta situação, uma circunstância observada foi que, mesmo antes do retorno ao trabalho, as gestantes ou puérperas já se preocupam com o que pode ocorrer. Martins et al. (2019) mostraram que a preocupação perante as mudanças, geram medo da incapacidade de conciliar as demandas maternas e profissionais. Sendo assim, essas múltiplas atribuições podem ocasionar queda na produtividade quando essas mulheres retornam ao trabalho.

Concordando com esta perda da produtividade, Garcia e Viliecelli (2018) comentam que as mulheres retornam ao trabalho após a licença maternidade, com os filhos ainda pequenos, o que aumenta as responsabilidades entre o lar, cuidados maternos e trabalho. E, isso pode comprometer o seu desempenho no trabalho.

Dentre todas as preocupações que inferem presenteísmo, existem também os sintomas físicos. No qual, há evidências crescentes de presenteísmo no trabalho entre trabalhadoras com problemas de saúde, como dor nas costas ou outras dores musculoesqueléticas, fadiga e depressão.

Ao abordar o presenteísmo no retorno ao trabalho após a maternidade, Vanalli e Barham (2012) e Krause (2017) aludem sintomas como cansaço, estresse, insegurança, culpa e ansiedade, relacionados ao tempo escasso para realizar atividades domésticas e tendo em vista que o nascimento de um bebê acrescenta mais uma função à vida da mulher. Isso exige um investimento emocional amplo a fim de atingir a homeostase.

Nesse processo de maternidade as mulheres lutaram com problemas emocionais, como depressão e ansiedade e problemas persistentes de saúde física, ambos relacionados à gravidez e maternidade. Quando voltaram ao trabalho, tais circunstâncias atrapalharam seu rendimento, mas preferiam exercer suas funções doentes a terem que sair de licença médica (FALLETTA, 2020).

Concordando com tal situação, além de sofrer com as patologias advindas do pré e pós-parto, em alguns casos, a percepção da diminuição no desempenho profissional ocasiona um descontentamento para a mulher gerando um sentimento de insegurança, que pode intensificar a sintomatologia (GARCIA; VIECILI, 2018).

Essas situações são explicadas quando, as novas mães relatam que os sintomas que mais geram estresse no primeiro ano de vida do bebê, período que normalmente elas retornam ao trabalho, são o cansaço materno, a falta de sono e o fato de ter a vida regrada pelos horários e necessidades do bebê (RAPOPORT; PICCININI, 2011). Dados esses que apoiam achados na literatura (PETTERS, 1999), os quais mostram que nos primeiros meses de vida do bebê, uma das principais alterações se refere a privação do sono e adaptação ao ritmo de vida do bebê.

Paradoxalmente, Rapoport e Piccinini (2011) abordam que o retorno ao trabalho após a licença maternidade faz com que as mulheres se sintam atuantes, produtivas e em movimento, fatos que ampliam seus papéis sociais para além maternidade, esposa e cuidadora da casa. Portanto, as mulheres trabalhadoras desenvolvem competências laborativas, gozam de reconhecimento social, estabelecem relacionamentos para além do ambiente doméstico e familiar, além de alcançar proventos financeiros. Assim, esses itens estão diretamente ligados às benéficas psicológicas e sociais que o trabalho pode proporcionar aos sujeitos e envolvem interação entre e no ambiente de trabalho, habilidades do trabalhador, necessidades, causas extra trabalho pessoais que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho (OIT, 2016 b).

METODOLOGIA

Trata-se de estudo bibliográfico, descritivo, de Revisão Integrativa de Literatura. A proposta combina dados da literatura teórica e empírica, além de incorporar um vasto leque de propósitos: definição de conceitos, revisão de teorias, evidências e análise de problemas metodológicos de um tópico particular (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

Para tal, realizou-se entre novembro e dezembro de 2020 a busca nas bases de dados: *PubMed*, *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), BDEnf-Enfermagem, *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO). No intuito de assegurar uma busca ampla de estudos primários, os descritores: Serviços

de Saúde do Trabalhador, Auxílio Maternidade, Maternidade, Mulheres Trabalhadoras, Presenteísmo e seus correlatos em inglês conforme Tabela 1, foram combinados de diferentes formas, usando o operador booleano *AND*.

Tabela 1: Descritores e seus correlatos em Inglês.

DESCRITORES	INGLÊS
Serviços de Saúde do Trabalhador	Occupational Health Services
Auxílio Maternidade	Maternity Allocation
Maternidade	Maternity
Mulheres Trabalhadoras	Women Working
Presenteísmo	Presenteeism

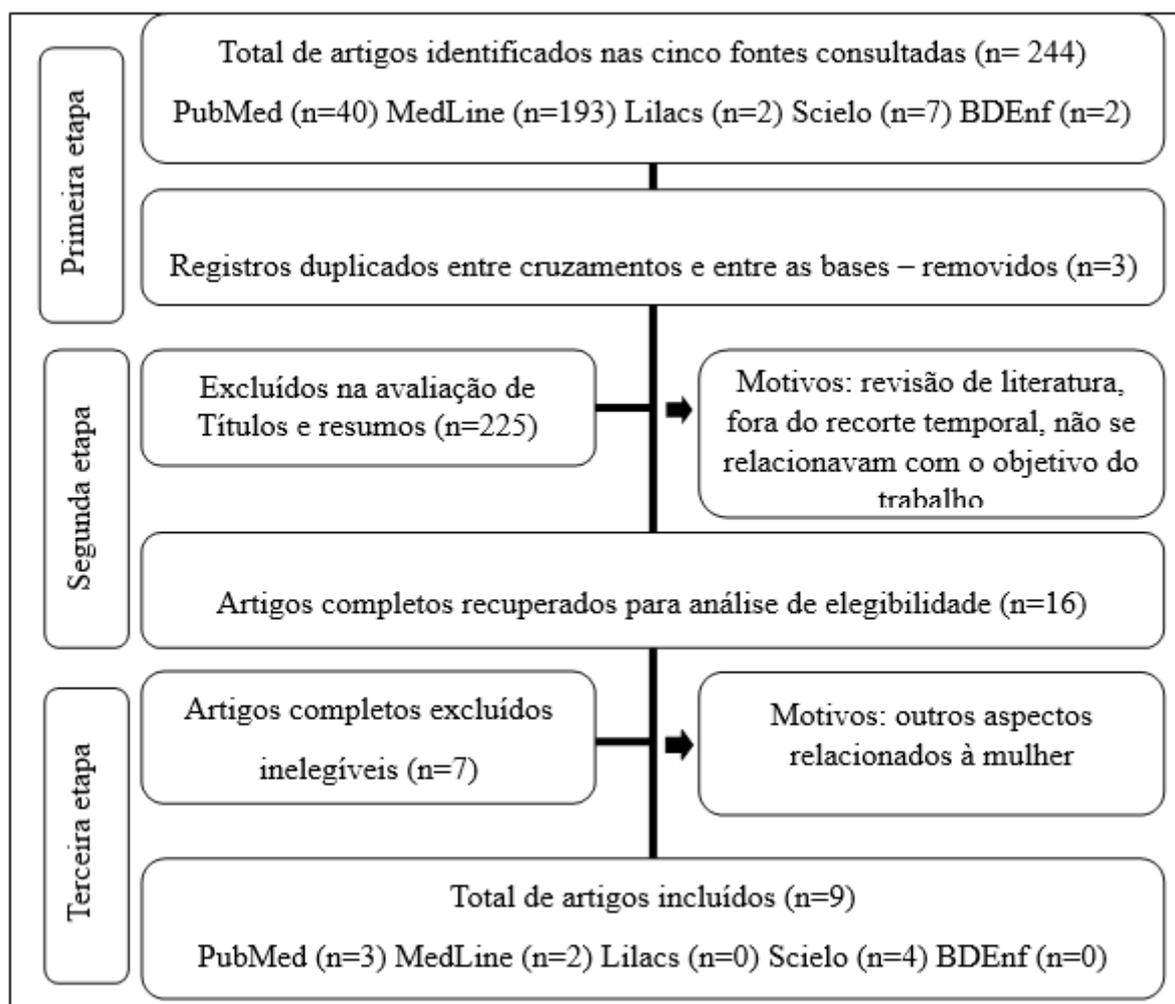
Fonte: Dados da Pesquisadora. 2021

Adotamos os seguintes critérios de inclusão: artigos em língua portuguesa e inglesa, publicados em revistas nacionais e internacionais, indexados nos bancos de dados referidos durante o período de janeiro de 2010 a outubro de 2020. Foram excluídos artigos que não se relacionaram com o objeto de pesquisa, duplicados, teses e dissertações a fim de evitar vieses. Foram localizados 244 artigos nas bases, sendo 09 estabelecidos como corpo de análise.

Para a seleção dos trabalhos utilizou-se o *checklist* Prisma (2020), que consiste em uma lista de checagem com 27 itens baseado em evidências para relatar em revisões sistemáticas e integrativas. Ele é composto também por um diagrama de fluxo, que descreve as etapas sistemáticas da pesquisa (BMJ, 2020).

A análise dos dados ocorreu por meio da metodologia de Lima e Miotto (2007) que consiste nas etapas: 1- Leitura de reconhecimento, que compreende uma leitura rápida dos títulos quando da seleção do material que poderia apresentar evidências acerca do tema. Nessa etapa, foi realizada a leitura das informações referentes aos 244 artigos. 2 - Leitura exploratória, com a leitura dos resumos, que objetiva verificar se as informações selecionadas são relevantes para a pesquisa. O diagrama abaixo, representado na figura 1, exemplifica como realizou-se esta pesquisa. 3 - Leitura reflexiva, realizada de maneira íntegra dos artigos, com a finalidade de selecionar e organizar as informações contidas neles buscando responder aos objetivos do estudo. 4 - Leitura interpretativa com a finalidade de categorizar e analisar as ideias expressas nos trabalhos. Em todo o estudo houve auxílio do *Microsoft Word*[®] para organizar as informações dos artigos.

Figura 1: Fluxograma de estudos encontrados e selecionados.



Fonte: Pesquisa Direta. 2021.

CONCLUSÃO

Compreender o conhecimento produzido na literatura científica sobre o presenteísmo e a mulher trabalhadora após a maternidade é algo complexo, pois os estudos realizados nas diversas áreas do mundo, nos últimos dez anos, raramente fizeram essa associação. Então faz-se fundamental, aumentar a investigação desta díade, e de acordo com os resultados encontrados estipular medidas que busquem a homeostasia e a compreensão das diversas dificuldades entre a maternidade e o trabalho, buscando inclusive valorizar potencialidades da mulher-mãe para o/no trabalho, após seu retorno.

O retorno das mulheres trabalhadores aos locais de trabalho após ou mesmo durante o usufruto do direito à licença maternidade é dotado dos benefícios psicossociais do trabalho, mas também das dificuldades físicas e emocionais que a maternidade abarca. E a associação entre essas jornadas intensificam os sintomas e provocam queda na produtividade desta mulher.

A maternidade e o trabalho feminino são duas situações que se relacionam diretamente. E mesmo com toda a evolução social, as mulheres sofrem preconceitos quando relatam o período gestacional. Diante disso, faz-se necessário a implantação de políticas públicas e legislações que proporcionem a essas mulheres cuidado, segurança e respeito, demanda que se apresenta em diversos

contextos e países, conforme os resultados dos estudos desenvolvidos em diversas localidades.

REFERÊNCIAS

AISENBREY, S.; EVERTSSON, M.; GRUNOW, D. Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. **Social Forces**, Chapel Hill, Carolina do Norte, v. 88, n. 2, p. 573-605, 2009. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/40645817?seq=1>. Acesso em: 13 abr. 2021. Doi: <https://doi.org/10.1353/sof.0.0252>.

ANNANDALE, E. **Saúde da mulher e mudança social**. Londres: Routledge, 2008.

BARBOSA, P. Z.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 19, n.1, p.163 – 185, 2007. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652007000100012>

BARROSO, C. **Mulher, Sociedade e Estado no Brasil**. São Paulo: Unicef/Brasiliense, 1982.

BIAZUS, T.; SERRALTA, F. A. emergência de uma mulher: um estudo exploratório acerca da conciliação entre maternidade e trabalho. **Revista do IEPP**, Porto Alegre, v.3, 47-61, 2001.

BMJ (ACESSO ABERTO). Página MJ, MOHER D. *et al.* **Explicação e elaboração do PRISMA 2020**: orientações e exemplos atualizados para relatar revisões sistemáticas. **BMJ**, [s.;l.] v. 372: n. 160, 2020. Doi: 10.1136 / bmj.n160.

BORSA, J. C.; NUNES, M. L. T. Aspectos psicossociais da parentalidade: O papel de homens e mulheres na família nuclear. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 29, n. 64, p.31-39, 2019. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/19835>. Acesso em 22 jan. 2021.

BURGESS, S *et al.* Maternity rights and mothers' return to work. **Labour Economics**, Amsterdam, v. 15, n. 2, p.168-201, 2008. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.010>

BRADSHAW, J.; FINCH, N. A comparison of child-benefit packages in 22 countries. **DWP Research Report**, Toronto, n. 17, 2002. Disponível em: <https://eprints.whiterose.ac.uk/73510/1/Document.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 20 dez. 2020.

CARVALHO NETO, A.M. de.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE electronica**, São Paulo, v. 9, n. 1 de junho de 2010. Doi: <https://doi.org/10.1108/RAE-06-2010-001>

[org/10.1590/S1676-56482010000100004](https://doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004)

ELLIOTT, J. The value of event history techniques for understanding social processes: modelling women's employment behaviour after motherhood. **International Journal of Social Research Methodology**, Reino Unido, v. 5, n. 2, p. 107-132, 2002. Doi: <https://doi.org/10.1080/13645570110062405>

FALLETTA, L *et al.* Work Reentry After Childbirth: Predictors of Self-Rated Health in Month One Among a Sample of University Faculty and Staff. **Saf Health Work.**, Online, v.11, n.1, p. 19-25, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.12.006>

FERRAZ, F.; HECKSHER, S.; CARVALHO, E. Presenteísmo: as perdas diárias e silenciosas. *In:* Congresso nacional de excelência em gestão, 12., 2016, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: CNEG & INOVARSE, 2016. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_188.pdf. Acesso em: 20 dez. 2020.

FIORIN, P. C.; OLIVEIRA, C.T.; DIAS, A.C.G. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista brasileira de orientação profissional**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 25-35, jun. 2014. Disponível em

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902014000100005&lng=p-t&nrm=iso. Acesso em: 29 jan. 2021.

GARCIA, C. F.; VIECILLI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Rev. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 271-280, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922018000200271&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 jan. 2021.

GATRELL, C. J. 'I'm a bad mum': Pregnant presenteeism and poor health at work. **Social science & medicine (1982)**, Oxford, Inglaterra v.72, n. 4, p. 478-485, 2011. Disponível em: <https://www.sciencedirect.ez34.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S027795361000804X?via%3Dihub>. Acesso em: 29 jan. 2021.

GOSELIN, E.; LEMYRE, L.; CORNEIL, W. Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. **Journal Occupational Health Psychology**, Washington D.C., v. 18, n. 1, p. 75-86, 2013. Doi: <https://doi.org/10.1037/a0030932>

GUTMAN, L. **A Maternidade e o encontro com a própria sombra**: Trad. Luiz Carlos Cabral. Rio de Janeiro: BestSeller, 2015.

JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. **J. Organiz. Behav**, Oxford, v. 31, p. 519 - 542, 2010. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.630>

HEMP, P. Presenteeism: at work-but out of it. **Harv Bus Review**, Boston, v. 82, n. 10, p. 49-58, 2004. Disponível em: <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>. Acesso em: 20 dez. 2020.

IGUTI, A. M.; MONTEIRO, I. **Gênero, trabalho e saúde**: faces da desigualdade. 1ª ed. BFMC – Unicamp: Campinas, 2019.

- KRAUSE, L. I. **Mulher, trabalho e maternidade:** demandas no retorno da licença-maternidade. 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde da Mulher, Criança e Adolescente) Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Saúde e Comportamento, Pelotas, 2017. Disponível em: <http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/635>. Acesso em: 22 jan. 2021.
- LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: uma pesquisa bibliográfica. **Revista katálysis**, Florianópolis, v. 10, n. spe, p. 37-45, 2007. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802007000300004>
- LOHAUS, D., RÖSER, F. Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-sectional online survey. **BMJ Open**, Online, 2019. Disponível em: <https://bmjopen.bmj.com/content/9/7/e026885>. Acesso em: 18 jan. 2021.
- MARTINS, G. D. F. *et al.* Motherhood and Work: Experience of Women with Established Careers. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 27, n. 1, pág. 69-84, janeiro de 2019. Doi: <https://doi.org/10.9788/TP2019.1-06>
- MÉDICI, A. C. Mulher brasileira: muito prazer. In: LABRA, E. **Mulher, Saúde e Sociedade no Brasil**, Petrópolis: Vozes, p. 71 – 118, 1989.
- MORAIS, A.M.B de. **Licença-maternidade: vivências de servidoras públicas de Fortaleza no cuidado com os filhos menores de dois anos.** 2014. 126 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Faculdade de Medicina, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.
- NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 908.
- NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BÔAS, R. V. Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade. **Conpendi Law Review**, Madrid, v. 1, n. 6 p. 156-172, 2015. Doi: https://doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2015.v1i6.3459
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Convenções (1952). **Convenção 103 sobre o Amparo à Maternidade.** Genebra, 1953. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 jan. 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Psychosocial factors at work:** recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health - Ninth Session. Geneva: International Labour Office, 1984. Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf. Acesso em: 22 jan. 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Study on maternity protection insurance in Sri Lanka.** Country Office for Sri Lanka and the Maldives. - Colombo: OIT, 2016 a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_636596.pdf. Acesso em: 13 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Mulheres no Trabalho: tendências 2016**. Genebra, OIT, 2016 b. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf. Acesso em: 17 abr. 2021.

PETERS, J. K. **Mães que trabalham fora: segredos para conciliar a vida profissional e familiar**. São Paulo: Mandarim, 1999.

RAPOPORT, A.; PICCININI, C. A. Maternidade e situações estressantes no primeiro ano de vida do bebê. **Psico-USF**, Itatiba, v. 16, n. 2, pág. 215-225, 2011. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200010>

REINO UNIDO. Statutory Maternity Pay and Leave: employer guide. **Gov.UK**, Online, 2020. Disponível em: <https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave/print>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RIJKSOVERHEID. **Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof Vraag en antwoord** (Licença Maternidade, Maternidade, Pergunta e resposta). Plataforma: Rijksoverheid. Holanda: Rijksoverheid, 2021. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof/vraag-en-antwoord/hoe-lang-duurt-zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RUARO, C. K. **Da sala de parto para a sala de reunião: sintomatologia depressiva e retorno ao trabalho após a maternidade**. Monografia (Especialização). 2011. 62p. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/198709/000779191.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 abr. 2021

SALARY. **Maternity and Work**. Plataforma Salary.Ik. Reino Unido: Salary.Ik, 2021. Disponível em: <https://salary.lk/labour-law/maternity-and-work>. Acesso em: 17 abr. 2021.

SILVA JULIÃO, J. S *et al.* A relação entre maternidade e mercado de trabalho: Um estudo sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora. **Research, Society and Development**, Itajubá, v. 8, n. 4, 2019. Doi: <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i4.956>

SILVA, R. S. **A maternidade no direito comparado**. Monografia (Pós- Graduação) 2012. 33p. - Universidade Candido Mendes, Instituto a Vez do Mestre, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K216003.pdf. Acesso em: 13 abr. 2021.

SHIMABUKU, R. H.; MENDONÇA, H.; FIDELIS, A. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Control para a compreensão do fenômeno. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v.20, n.1, p. 65-78, 2017. Doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p65-78>

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, São Paulo, v.8, n.1, p.102-106, 2010. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-45082010000100102&nrm=iso&tlng=pt#:~:text=A%20revis%C3%A3o%20integrativa%20determina%20o,prestados%20ao%20paciente\(1\)](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-45082010000100102&nrm=iso&tlng=pt#:~:text=A%20revis%C3%A3o%20integrativa%20determina%20o,prestados%20ao%20paciente(1)). Acesso em: 22 dez. 2020.

UEGAKI, K *et al.* Cost-utility analysis of a one-time supervisor telephone contact at 6-weeks post-partum to prevent extended sick leave following maternity leave in The Netherlands: results of

an economic evaluation alongside a randomized controlled trial. **BMC Public Health**, Online, v.11, n. 57, 2011. Doi: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-57>

UMANN, J.; GUIDO, L.A.; GRAZZIANO, E.S. Presenteísmo en enfermeros hospitalarios. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 1, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000100021>.

VANALLI, A. CAROLINA GRAVENA, BARHAM ELIZABETH JOAN. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas psicol.**, Online, v. 16, n. 2, p.231-241, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007&lng=pt. Acesso em: 16 abr. 2021.

VAN BEUKERING MDM: Werken tijdens zwangerschap en periode pós-parto: onderzoek naar ziekteverzuim. **Bon Stafleu van loghum**, Onderzoek, v.10, p.2-7, 2002. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF03073675>

WAGNER, A *et al.* Compartilhar Tarefas? Papéis e Funções de Pai e Mãe na Família Contemporânea. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 21, n.2, p. 181-186, 2005. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000200008>

WICKRAMASINGHE, N. D *et al.* Productivity cost due to postpartum ill health: A cross-sectional study in Sri Lanka. **Plos One**, California, v.11, n.10, 2017. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185883>

ÍNDICE REMISSIVO

A

abdome hígido 58, 60
acompanhamento por telefone 42, 43, 44

B

batimentos fetais 58, 60

C

câncer de colo uterino 56
Câncer de mama 42
Captura híbrida 47
Cirurgia mamária 42
condições de saúde 42
contrações abdominais 58, 60

D

descolamento prematuro de placenta 58, 59
Descolamento Prévio de Placenta – DPP 58, 59, 60

E

Enfermagem pós Cirurgica 42

G

gestantes 60

I

indicação cesárea 58, 60
interação entre profissional e paciente 42

L

licença maternidade 27, 28, 29

M

mastectomia 42, 43
mercado de trabalho 29, 39, 40
Ministério da Saúde 56, 61

O

orientações 37

P

pacientes mastectomizadas 42, 43

presenteísmo 27

prevenção de complicação 42

R

readmissões de pacientes 42

S

sangramento externalizado via vaginal 58, 59

U

Uterina 58

editoraomnisscientia@gmail.com 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

@editora_omnis_scientia 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 

editoraomnisscientia@gmail.com 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

@editora_omnis_scientia 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 