

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE
AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

FRANÇOISE DE MESQUITA

MULHERES TRABALHADORAS APÓS A MATERNIDADE:
trabalho e presenteísmo

UBERLÂNDIA

2021

FRANÇOISE DE MESQUITA

**MULHERES TRABALHADORAS APÓS A MATERNIDADE:
trabalho e presentéismo**

Trabalho equivalente à Dissertação, apresentado ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia (PPGAT/UFU), como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador

Orientador: Prof. Dr. Ailton de Souza Aragão

Coorientadora: Profa. Dra. Nunila Ferreira de Oliveira

UBERLÂNDIA

2021

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

M582 Mesquita, Françoise de, 1969-
2021 MULHERES TRABALHADORAS APÓS A MATERNIDADE: trabalho e
presenteísmo [recurso eletrônico] : Trabalho e
presenteísmo / Françoise de Mesquita. - 2021.

Orientador: Ailton de Souza Aragão .

Coorientadora: Nunila Ferreira de Oliveira.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2021.696>

Inclui bibliografia.

1. Geografia médica. I. , Ailton de Souza Aragão, 1974-
, (Orient.). II. Oliveira, Nunila Ferreira de, 1985-
(Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia.
Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.
IV. Título.

CDU: 910.1:61

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

FRANÇOISE DE MESQUITA

**MULHERES TRABALHADORAS APÓS A MATERNIDADE:
trabalho e presenteísmo**

Trabalho equivalente à Dissertação, apresentada ao Instituto de Geografia, Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGAT) da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Área de concentração: Saúde do Trabalhador.

Uberlândia, 17 de dezembro de 2021.

Resultado:


BANCA EXAMINADORA



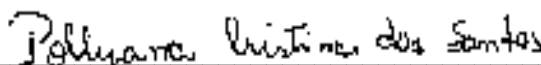
Prof. Dr. Ailton de Souza Aragão – Orientador
Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador
Universidade Federal do Triângulo Mineiro - Instituto de Ciências da Saúde



Prof. Dra. Nunila Ferreira de Oliveira - Coorientadora
Curso de Enfermagem
Universidade Federal de Catalão



Prof. Dra. Gerusa Gonçalves Moura
Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e
Saúde do Trabalhador
Universidade Federal de Uberlândia



Prof. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira
Departamento de Saúde Coletiva
Universidade Federal do Triângulo Mineiro



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Saúde
Ambiental e Saúde do Trabalhador
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 3E, Sala 128 - Bairro Santa Monica,
Uberlândia-MG, CEP 38400-902
Telefone: 34-3239-4591 - www.ppgat.ig.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Defesa de:	Mestrado Profissional - PPGAT				
Data:	22-12-2021	Hora de início:	08:04	Hora de encerramento:	11:13
Matrícula do Discente:	11912GST003				
Nome do Discente:	Françoise de Mesquita				
Título do Trabalho:	Mulheres trabalhadoras após a Maternidade: trabalho e presenteísmo				
Área de concentração:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Linha de pesquisa:	Saúde do Trabalhador				
Projeto de Pesquisa de vinculação:					

Reuniu-se em web conferência pela plataforma Google Meet, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, de 19 de Março de 2020 da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, assim composta: Profa. Dra. Gerusa Gonçalves Moura, Universidade Federal de Uberlândia; Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira, Universidade Federal do Triângulo; Prof. Dr. Ailton de Souza Aragão, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, orientador e Prof. Dra. Nunila Ferreira de Oliveira, Universidade Federal de Catalão, Co-orientadora.

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Prof. Dr. Ailton de Souza Aragão, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata; agradeceu a presença do público e concedeu à discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa. A seguir o presidente da banca concedeu a palavra, ela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

APROVADA

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Pollyana Cristina dos Santos Ferreira, Usuário Externo**, em 28/12/2021, às 13:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nunila Ferreira de Oliveira, Usuário Externo**, em 30/12/2021, às 08:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ailton de Souza Aragao, Usuário Externo**, em 10/01/2022, às 13:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gerusa Gonçalves Moura, Professor(a) do Magistério Superior**, em 10/01/2022, às 22:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3280708** e o código CRC **1C0C07BF**.

Referência: Processo nº 23117.089349/2021-11

SEI nº 3280708

Dedico este trabalho à minha mãe e à minha família. Ao meu orientador Prof. Ailton de Souza Aragão, à minha Co-orientadora Profa. Nunila Ferreira de Oliveira e à todas as mães e trabalhadoras.

AGRADECIMENTOS

Gratidão à minha família por me apoiar, compreender e incentivar nos momentos de dificuldade e ausência. E, a todos que fizeram parte deste projeto para que pudéssemos chegar até aqui com êxito e a sensação de dever cumprido. Uma menção especial ao meu afilhado e sobrinho João Pedro Mesquita, que com sua ainda pouca trajetória de vida, hoje com 22 anos, me ensinou sobre paciência, sobre o valor de parar e ouvir o outro com o coração, sobre a força da argumentação e o poder transformador do amor.

Agradeço ao Prof. Aragão, que com seu coração gigante e tanta sabedoria, me aceitou e orientou, assim também como a Prof.^a Nunila, minha co-orientadora, que não desistiu de mim e se tornou peça fundamental para minha persistência no curso, demonstrando-me o real significado da palavra sororidade. A vocês meu respeito eterno.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, que proporcionou o desenvolvimento de habilidades ímpares em minha vida pessoal e profissional. Aos discentes, meus colegas queridos, que me ensinaram para além da academia, dividindo suas experiências, seus medos e anseios, sua sabedoria, me ajudaram a crescer e superar tantas adversidades encontradas pelo caminho, abrindo um horizonte de novas aprendizagens e conhecimentos.

Agradeço também às Universidades Federais de Uberlândia (UFU) e Universidade Federal de Goiás (UFG), as quais permitiram e contribuíram para com o desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço com carinho, aos meus colegas de trabalho do Curso de Enfermagem da UFG – Regional Catalão (hoje Universidade Federal de Catalão – UFCAT), pelo apoio e grande incentivo. Em especial ao Prof. Luiz Almeida da Silva, Profa Renata Alessandra Evangelista e Profa Luípa Michele Silva Cabral que contribuíram muito durante a construção do projeto, com seu conhecimento e orientações.

Por fim, agradeço às mães e servidoras federais, que com todas as dificuldades de suas rotinas pessoais e profissionais, dispuseram seu precioso tempo para participarem da pesquisa.

À todas as mulheres, trabalhadoras e mães, que trazem à luz seus filhos, seja lá qual for a via de parto, sejam os filhos gerados no útero ou no coração, e os ensina a lutar por um lugar ao sol, o meu agradecimento e respeito!

Muito obrigada!

“A incapacidade de um indivíduo, associada às demandas de trabalho podem gerar limitações que causam consequências negativas na Saúde do Trabalhador”
(Samuel Andrade de Oliveira)

RESUMO

Introdução - A permanência do profissional que está doente no trabalho pode acarretar consequências e consiste em presenteísmo. Em decorrência da inserção da mulher ao trabalho formal, vinculada às tarefas domésticas, o presenteísmo atinge mais mulheres. A maternidade aumenta suas demandas de atividades domiciliares, concomitante à atuação no mercado de trabalho, apresentando uma importante sobrecarga. A pandemia da COVID-19, com a indicação de isolamento social e o aumento do trabalho *Home Office* avultou a situação exposta, apresentando fragilidades associadas à saúde e capacidade de trabalho da mulher, mãe e trabalhadora. **Objetivos** - Compreender o presenteísmo para a mulher trabalhadora após o evento da maternidade. Pesquisar o conhecimento produzido na literatura acerca do presenteísmo no trabalho das mulheres que retornam da licença maternidade; apresentar o perfil sociodemográfico das mulheres-mães que trabalham como servidoras públicas federais efetivas na Universidade; apontar a incidência do presenteísmo e analisar as dimensões da saúde da trabalhadora, após o evento da maternidade correlacionando com a pandemia COVID-19. **Metodologia** - O estudo refere-se a uma pesquisa quantitativa e qualitativa, composta de duas etapas. Sendo, a primeira de revisão integrativa de literatura, realizada entre novembro e dezembro de 2020 através de busca em bases de dados. A segunda etapa foi uma de pesquisa de campo efetuada por meio de questionário *online* respondido por servidoras públicas federais que gozaram de licença maternidade no período de 2014 a 2019. Para a RIL utilizou-se o *checklist* Prisma e para a pesquisa original utilizou-se o questionário *Work Limitations Questionnaire*, associado a duas questões dissertativas que objetivaram apreender as perspectivas das trabalhadoras quanto à saúde física e mental durante a pandemia. A análise dos dados da etapa 1 ocorreu por meio de leituras dos artigos selecionados, com categorização e discussão. E, a análise dos dados quantitativos da segunda etapa ocorreu no programa SPSS, versão 22.0, e, os qualitativos por meio de análise temática de conteúdo. **Resultados** – Na etapa 1 foram obtidos 9 artigos para análise, 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. Já na etapa 2 houve predominância (54,7%) de profissionais Técnicas de Nível Médio, com doutorado (43%). O maior índice de presenteísmo (16,54) se apresentou nas servidoras Técnicas de Nível Médio. Além disso, as mudanças ocasionadas na dinâmica laboral, associadas ao medo da transmissão do coronavírus e a adequação aos serviços na modalidade *Home office* durante a pandemia, afetaram sobremaneira a saúde física e mental, com aumento da sobrecarga de trabalho das mães trabalhadoras. **Conclusão** - Foi possível compreender que o presenteísmo para a mulher trabalhadora após o evento da maternidade, infelizmente é algo que faz parte do cotidiano laboral, em decorrência das múltiplas tarefas assumidas por elas. A literatura que aborda essa temática ainda é pouco explorada, sendo necessário a complementação de pesquisas. Em relação ao perfil sociodemográfico das mulheres-mães que trabalham como servidoras públicas federais efetivas na Universidade percebeu-se uma predominância de profissionais Técnicas de Nível Médio. E, o índice de presenteísmo, se mostrou mais acentuado nas servidoras Técnicas de Nível Médio, com mestrado. Além disso, o fato de produzir menos, associado aos impasses, limitações e necessidade de adequação do modo de vida pessoal e de trabalho decorrentes da pandemia, tem ocasionado problemas intensos de cunho biopsicossocial que prejudicam ainda mais o labor dessas mulheres.

Palavras-chave: Presenteísmo. Licença Maternidade. Serviços de Saúde do Trabalhador. Maternidade. Mulheres Trabalhadoras.

ABSTRACT

Introduction - The permanence of the sick professional at work can have consequences and consists of presenteeism. As a result of the insertion of women into formal work, linked to domestic tasks, presenteeism affects more women. Motherhood increases its demands for home activities, concomitant with working in the labor market, presenting an important overload. The COVID-19 pandemic, with the indication of social isolation and the increase in Home Office work, increased the exposed situation, presenting weaknesses associated with the health and work capacity of women, mothers and workers. **Objectives** - To understand presenteeism for working women after the event of motherhood. Research the knowledge produced in the literature about presenteeism in the work of women returning from maternity leave; to present the sociodemographic profile of women-mothers who work as effective federal public servants at the University; to point out the incidence of presenteeism and to analyze the dimensions of the worker's health, after the maternity event, correlating with the COVID-19 pandemic. **Methodology** - The study refers to a quantitative and qualitative research, composed of two stages. Being, the first of an integrative literature review, carried out between November and December 2020 through a search in databases. The second stage was a field research carried out through an online questionnaire answered by federal public servants who took maternity leave from 2014 to 2019. For RIL, the Prisma checklist was used and for the original research, the Prisma checklist was used. Work Limitations Questionnaire, associated with two essay questions that aimed to capture the perspectives of workers regarding physical and mental health during the pandemic. Data analysis from step 1 took place through readings of selected articles, with categorization and discussion. And, the analysis of the quantitative data of the second stage took place in the SPSS program, version 22.0, and the qualitative data through thematic content analysis. **Results** – In step 1, 9 articles were obtained for analysis, of which 5 were carried out in Brazil, and one in each country: Holland, United Kingdom, United States and Sri Lanka. For better understanding, the following categories were listed: 1) Conditions of women, place of study and characteristics of maternity leave and 2) Presenteeism and the return of maternity leave. In stage 2, however, there was a predominance (54.7%) of technical professionals with a medium level, with a doctorate (43%). The highest presenteeism index (16.54) was presented in the Medium Level Technical servants. In addition, the changes caused in the work dynamics, associated with the fear of the transmission of the coronavirus and the adequacy to services in the Home Office modality during the pandemic, greatly affected physical and mental health, with an increase in the work overload of working mothers. **Conclusion** - It was possible to understand that presenteeism for the working woman after the event of maternity, unfortunately, is something that is part of the daily work, due to the multiple tasks assumed by them. The literature that addresses this issue is still little explored, requiring further research. In relation to the sociodemographic profile of women-mothers who work as effective federal public servants at the University, a predominance of Middle Level Technical professionals was noticed. And, the presenteeism index, was more accentuated in the technical servants of Medium Level, with a master's degree. In addition, the fact of producing less, associated with the impasses, limitations and the need to adapt the way of life and work resulting from the pandemic, has caused intense problems of a biopsychosocial nature that further impair the work of these women.

Keywords: Presenteeism. Maternity leave. Occupational Health Services. Maternity. Working Women.

ABSTRACTO

Introducción - La permanencia del profesional enfermo en el trabajo puede tener consecuencias y consiste en presentismo. Como resultado de la inserción de la mujer en el trabajo formal, vinculado a las tareas domésticas, el presentismo afecta más a las mujeres. La maternidad aumenta sus demandas por las actividades del hogar, concomitante al trabajo en el mercado laboral, presentando una importante sobrecarga. La pandemia de la COVID-19, con la indicación de aislamiento social y el aumento del trabajo de Home Office, acrecentó la situación expuesta, presentando debilidades asociadas a la salud y capacidad laboral de mujeres, madres y trabajadoras. **Objetivos** - Comprender el presentismo de las mujeres trabajadoras después del evento de la maternidad. Investigar el conocimiento producido en la literatura sobre el presentismo en el trabajo de mujeres que regresan de la licencia por maternidad; presentar el perfil sociodemográfico de las mujeres-madres que se desempeñan como servidoras públicas federales efectivas en la Universidad; señalar la incidencia del presentismo y analizar las dimensiones de la salud de la trabajadora, después del evento de maternidad, en correlación con la pandemia de COVID-19. **Metodología** - El estudio se refiere a una investigación cuantitativa y cualitativa, compuesta de dos etapas. Siendo esta la primera revisión integradora de literatura, realizada entre noviembre y diciembre de 2020 a través de una búsqueda en bases de datos. La segunda etapa fue una investigación de campo realizada a través de un cuestionario en línea respondido por servidoras públicas federales que gozaron de licencia por maternidad entre 2014 y 2019. Para la EIR se utilizó la lista de verificación Prisma y para la investigación original se utilizó la lista de verificación Prisma. asociado a dos preguntas de ensayo que tuvieron como objetivo captar las perspectivas de los trabajadores sobre la salud física y mental durante la pandemia. El análisis de datos del paso 1 se llevó a cabo a través de lecturas de artículos seleccionados, con categorización y discusión. Y, el análisis de los datos cuantitativos de la segunda etapa se realizó en el programa SPSS, versión 22.0, y los cualitativos a través del análisis de contenido temático. **Resultados** - En el paso 1, se obtuvieron 9 artículos para análisis, de los cuales 5 fueron realizados en Brasil y uno en cada país: Holanda, Reino Unido, Estados Unidos y Sri Lanka. Para una mejor comprensión, se enumeraron las siguientes categorías: 1) Condiciones de la mujer, lugar de estudio y características de la licencia por maternidad y 2) Presentismo y retorno de la licencia por maternidad. En la etapa 2, sin embargo, hubo predominio (54,7%) de profesionales técnicos de nivel medio, con doctorado (43%). El mayor índice de presentismo (16,54) se presentó en los Servidores Técnicos de Nivel Medio. Además, los cambios provocados en la dinámica laboral, asociados al miedo a la transmisión del coronavirus y la adaptación a los servicios en la modalidad Home Office durante la pandemia, afectaron en gran medida la salud física y mental, con un aumento de la sobrecarga laboral de madres trabajadoras. **Conclusión** - Fue posible comprender que el presentismo para la mujer trabajadora después del evento de la maternidad, lamentablemente, es algo que forma parte del trabajo cotidiano, debido a las múltiples tareas asumidas por ellas. La literatura que aborda este tema es aún poco explorada, lo que requiere mayor investigación. En relación al perfil sociodemográfico de las mujeres-madres que se desempeñan como servidoras públicas federales efectivas en la Universidad, se notó un predominio de profesionales técnicas con nivel medio. Y, el índice de presentismo, fue más acentuado en los servidores técnicos de Nivel Medio, con maestría. Además, el hecho de producir menos, asociado a los impasses, limitaciones y la necesidad de adaptar la forma de vida y trabajo derivada de la pandemia, ha provocado intensos problemas de carácter biopsicosocial que perjudican aún más el trabajo de estas mujeres.

Palabras clave: presentismo. Licencia de maternidad. Servicios de salud ocupacional. Maternidad. Mujer trabajadora.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo geral	15
2.2 Objetivos específicos	15
3 METODOLOGIA	16
3.1 Tipo de Estudo	16
3.2 População e Amostra	16
3.3 Local de Pesquisa.....	17
3.4 Critérios de inclusão e exclusão.....	17
3.5 Instrumento de Coleta de Dados	18
3.6 Análise dos Dados	20
3.7 Aspectos Éticos.....	20
4 RESULTADOS	21
4.1 Produto 1 – Artigo publicado? como capítulo de livro na Editora Omnis Scientia.....	21
4.2 Produto 2 – Artigo com proposta de submissão à Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil.....	42
5 CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS.....	60
ANEXOS	68
ANEXO A: QUESTIONÁRIO DE LIMITAÇÕES NO TRABALHO – WLQ	68
ANEXO B: QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS.....	75
ANEXO C: PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA	76
ANEXO D: APROVAÇÃO DO CAPÍTULO DE LIVRO	85
APÊNDICE A: QUESTÕES QUALITATIVAS ABORDADAS COM O QUESTIONÁRIO	86

1 INTRODUÇÃO

O relacionamento entre o ser humano e seu trabalho normalmente é complexo. Tendo em vista que, fazem parte desta inter-relação uma rede de fatores econômicos, sociais e psicológicos que se conectam e influenciam em uma dinâmica com intensas trocas. Estas por sua vez produzem pensamentos, sentimentos, comunicações, conflitos, perdas, ganhos, aprendizados, frustrações, sofrimentos e adoecimentos tanto no âmbito laboral quanto familiar o que impacta a vida do ser humano trabalhador (CAMARGO, 2017).

As situações em que o adoecimento é manifestado pelos trabalhadores e exigem a ausência no espaço de trabalho são diversas. Não obstante, em alguns casos os profissionais continuam trabalhando, mesmo que doentes. A permanência do profissional que está doente no trabalho pode acarretar consequências para o seu desempenho (PÉREZ-NEBRA; QUEIROGA; OLIVEIRA, 2020).

O presenteísmo é um indicativo de perda de produtividade que se associa à saúde mental e física e pode ser mensurado por medidas de autorrelato (GERICH, 2019). Consiste na presença do trabalhador no ambiente laboral, mas desconectado do sentido do trabalho. Esta situação pode ser por fatores físicos ou psicológicos no qual o trabalhador divide sua atenção e realiza com menor eficácia a função que tem que desempenhar (CAMARGO, 2017). Com isso, o presenteísmo parece afetar mais mulheres do que os homens (SOUSA, 2016).

A inserção da mulher no mercado de trabalho formal e as mudanças do papel feminino nos séculos XX e XXI instauraram diversos desafios e transformações que foram atribuídos à realidade feminina. Fora do âmbito doméstico o trabalho remunerado se apresenta como mais um papel na vida da mulher a qual, historicamente fruto de uma sociedade patriarcal, já abarcava consigo os papéis de cuidadora de casa e mãe (NASCIMENTO; VILLAS BÔAS, 2016). Desta forma, nos papéis assumidos pela mulher, a maternidade afeta significativamente os fatores físicos e psicológicos, o que impacta, dentre outras esferas, o âmbito laboral.

Sendo que, após a maternidade a mulher aumenta suas demandas de atividades domiciliares, assim como, continua atuando no mercado de trabalho apresentando uma carga de trabalho ainda mais intensa e extenuante, o que pode acarretar o estado de presenteísmo.

Além disso, em 2020 fomos surpreendidos pela pandemia da COVID-19, que iniciou em *Whuan* na China e atingiu todo o mundo. Sua disseminação culminou em orientações como distanciamento social, com fulcro em reduzir as transmissões. Tal isolamento levou o

desenvolvimento de muitos trabalhos para a modalidade de Home Office, e muitas mães e trabalhadoras tiveram que se adaptar à nova realidade, que inseriu em um mesmo ambiente os trabalhos domiciliares, cuidados com os filhos e atribuições laborais, condição que tem afetado sobremaneira a saúde destas mulheres e provavelmente aumentado o presenteísmo (HOLMES et al., 2020).

Com isso este estudo se justifica, pois esta é uma área de pesquisa pouco explorada. Ainda são insuficientes as informações acerca do presenteísmo, da mulher trabalhadora e mãe. Sendo importante resgatar o conhecimento presente na literatura, considerando a relevância da temática e com base nos resultados encontrados na pesquisa de campo propor estratégias que reduzam o adoecimento relacionado a fatores laborais e consequentemente o presenteísmo.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Compreender o presenteísmo para a mulher trabalhadora após o evento da maternidade.

2.2 Objetivos específicos

- Pesquisar o conhecimento produzido na literatura acerca do presenteísmo no trabalho das mulheres que retornam da licença maternidade;
- Descrever o perfil sociodemográfico das mulheres-mães que trabalham como servidoras públicas federais efetivas na Universidade;
- Identificar o índice do presenteísmo e analisar as dimensões da saúde da trabalhadora, após o evento da maternidade, correlacionando com a pandemia COVID-19.

3 METODOLOGIA

Trata-se de trabalho de pesquisa equivalente de dissertação, composta por dois artigos científicos. Aqui denominamos de primeira etapa o artigo de revisão integrativa de literatura e a segunda etapa um estudo de campo, de naturezas quantitativa e qualitativa, proveniente dos dados obtidos com as servidoras do local de pesquisa e que gozaram de licença maternidade.

A pesquisa quantitativa começa com ideias pré-arquitetadas com base em como os conceitos estão relacionados, usa procedimentos estruturados e formais para objetivamente coletar dados e enfatiza a coleta de dados e a análise de dados (GERHARDTH; SILVEIRA, 2009).

A pesquisa qualitativa requer abertura, flexibilidade, capacidade de observar e interagir com grupos de pesquisadores e atores sociais relevantes como atitudes básicas. Suas ferramentas são muitas vezes facilmente reparadas e reconfiguradas durante o trabalho de campo, visando os objetivos do levantamento (MINAYO, 2010).

3.1 Tipo de Estudo

O estudo refere-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa, descritiva quanto aos objetivos, bibliográfica e de campo quanto aos procedimentos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

3.2 População e Amostra

O artigo proveniente da revisão integrativa de literatura foi elaborado a partir de 09 publicações, obtidas após 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 Eletronic Library Online* (SCIELO), utilizando os descritores: Serviços de Saúde do Trabalhador, Auxílio Maternidade, Maternidade, Mulheres Trabalhadoras, Presenteísmo e seus correlatos em inglês conforme combinados de diferentes formas, usando o operador booleano *AND*.

Para o artigo primário, o universo foram as servidoras efetivas da Universidade Federal de Goiás (UFG), mulheres e mães que gozaram da licença maternidade no período de

2014 a 2019. Totalizando uma população de 403 trabalhadoras, de acordo com os dados disponibilizados pela Diretoria Financeira de Pessoas da UFG em 2020.

Para a amostra, toda a população foi contatada, e respeitando os critérios de inclusão e exclusão, participaram da pesquisa 86 mães e trabalhadoras, a Tabela 1 evidencia o contato e as respostas.

Tabela 1. Resultado da finalização das respostas à pesquisa.

Ações desenvolvidas	Regionais				Total Geral
	Goiânia	Catalão	Jataí	Goiás	
Formulários enviados	309	34	51	9	403
Formulários respondidos	56	20	7	3	86
Formulários entregues e não respondidos	206	14	42	6	268
Formulários não entregues por e-mail incorreto	47	0	2	0	49

fonte: pesquisa direta, 2021

3.3 Local de Pesquisa

Essa informação não se aplica ao primeiro artigo, considerando a característica do estudo e para o segundo, a instituição de pesquisa foi a Universidade Federal de Goiás, que é *multicampi*. Possui no Estado de Goiás cinco regionais, localizadas nas cidades de Goiânia, Catalão, Jataí, Goiás e Cidade Ocidental (em implantação). A pesquisa abarcou o público alvo de todas as regionais exceto este último, por estar em implantação.

3.4 Critérios de inclusão e exclusão

Para a etapa 1 foram 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.

Já na etapa 2 foram incluídas na pesquisa mulheres, trabalhadoras, lotadas nas regionais em pesquisa, com vínculo efetivo e que gozaram de licença maternidade entre 2014 e 2019. Sendo excluídas as que não responderam o *e-mail* com convite para participação e que não preencheram o questionário de maneira completa, totalizando 86 participantes.

3.5 Instrumento de Coleta de Dados

Para a metodologia da etapa 1 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).

Para a etapa 2 utilizou-se o questionário *Work Limitations Questionnaire* (WLQ), o qual foi validado no Brasil em 2006, e que mede o grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade de desenvolver tarefas laborais e produtividade (SOAREZ et al. 2007). Constitui-se de um instrumento composto por 25 itens, que abarcam o caráter multidimensional das funções desenvolvidas no ambiente de trabalho. Estes itens são agrupados em cinco domínios de limitações de trabalho denominados de questões:

Questão 1: aborda o domínio Gerência de Tempo, composto por cinco itens que tratam dificuldades em cumprir horários e tarefas no tempo previsto;

Questão 2: Aborda domínio Demanda Física e contém seis itens que avaliam a capacidade de realizar tarefas que exijam força corporal, resistência, movimento, coordenação e flexibilidade;

Questões 3 e 4: estão no domínio Demanda Mental-interpessoal, incluem nove itens que avaliam a dificuldade em realizar tarefas cognitivas no trabalho e interagir com pessoas no trabalho;

Questão 5: no domínio Demanda de Produção, contém cinco itens que se referem a decréscimos na habilidade da pessoa de conseguir, em tempo hábil, a quantidade e qualidade de trabalho concluído necessárias.

Sendo assim, este instrumento auxilia na identificação de em quais domínios a trabalhadora apresenta suas funções limitadas (SOÁREZ et al., 2007).

Nesta etapa, considerando os impactos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores, tendo em vista que muitos passaram a atuar *home office* e tiveram que adequar suas rotinas laborais aos filhos e serviços domésticos, em um mesmo ambiente e tempo, anexou-se ao final do questionário WLQ duas questões dissertativas. Cujo objetivo foi apreender as perspectivas das trabalhadoras, quanto à sua saúde física e mental durante a pandemia, assim como, pontuar questões identificadas por elas, mas não abordadas no questionário.

3.6 Construção dos Dados

Para a etapa 1 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 Eletronic Library Online* (SCIELO) utilizando os Descritores em saúde: Serviços de Saúde do Trabalhador, Auxílio Maternidade¹, Maternidade, Mulheres Trabalhadoras, Presenteísmo e seus correlatos em inglês que foram combinados de diferentes formas, usando o operador booleano *AND*.

A seleção do material ocorreu com base nos estudos de Galvão e Ricarte (2019) e Lima e Miotto (2007) o qual seguiu as etapas:

1) Identificação do tema e determinação da questão de pesquisa, que se constitui em: como tem se processado o retorno das mulheres trabalhadores aos locais de trabalho após ou mesmo durante o usufruto do direito à licença maternidade? 2) Definição das bases de dados, dos critérios de inclusão e exclusão e seleção dos estudos; 3) Extração das informações e categorização dos dados; 4) Avaliação dos estudos; 5) Interpretação dos resultados; 6) Apresentação dos resultados. Estas etapas permitiram a conclusão da Revisão integrativa de literatura, cujos resultados corroboraram a importância da realização do estudo primário proposto, considerando a escassez de pesquisas sobre a temática.

A construção dos dados da etapa 2 perfizeram-se da criação do formulário de pesquisa na plataforma digital Google Forms® dividido em quatro sessões: 1ª O Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), contemplando o aceite para seguir para a pesquisa; 2ª Variáveis sociodemográficas e profissionais; 3ª Questionário WLQ; 4ª As duas questões dissertativas.

Posteriormente, o convite e o *link* foram enviados às 403 servidoras através do *e-mail* institucional, que foi captado através do Sistema Eletrônico de Informação (SEI), o qual a pesquisadora tem acesso e obteve autorização para uso e contato. Visando duplicar contato para estimular respostas ao questionário a pesquisadora solicitou autorização para acesso aos emails pessoais, recebendo anuência somente das Regionais de Goiás e Catalão, por meio do qual foi realizado contato também especificamente nessas Regionais. Sendo que, os dados foram gerados através da planilha do *software* Microsoft Excel® e submetidos à análise.

¹ A partir da qualificação foi feita observação quanto à inclusão do descritor, mas optamos por não incluir considerando a proximidade de termos utilizado e a quantidade pouco expressiva de artigos obtidos, sem agregar valor conceitual à revisão.

3.6 Análise dos Dados

Considerando a primeira etapa, a análise dos dados ocorreu por meio da metodologia de Lima e Miotto (2007) que consiste nas etapas, descritas a seguir: 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. 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.

A análise dos dados da segunda etapa ocorreu no programa SPSS, versão 22.0. Inicialmente, foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* com correção de *Lillifors* para verificação da normalidade das variáveis quantitativas do estudo (idade, tempo de trabalho, renda, entre outras (RAZALI; WAH, 2011) . A seguir, foi realizada análise descritiva das variáveis sociodemográficas e laborais. As variáveis qualitativas do estudo foram apresentadas como frequência absoluta (n) e relativa (%) e as quantitativas como média e desvio-padrão (DP).

Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se a Análise de conteúdo (BARDIN, 2016), seguindo as etapas de pré análise, codificação, inferência e interpretação dos dados.

3.7 Aspectos Éticos

O estudo compreendeu todas as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, enquadradas na Resolução 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012, 2016), sob o Parecer nº 4.087.273.

4 RESULTADOS

4.1 Produto 1 – Artigo publicado? como capítulo de livro na Editora Omnis Scientia

MULHERES TRABALHADORAS, MATERNIDADES E PRESENTEÍSMO: estudo de revisão integrativa de literatura

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 trabalhadoras 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 as 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. Concluiu-se com este estudo que o retorno das mulheres trabalhadoras 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.

Palavras Chaves: Serviços de Saúde do Trabalhador, Auxílio Maternidade, Maternidade, Mulheres Trabalhadoras, Presenteísmo

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 por muitos 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, mas percebe-se uma 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 estudiosos europeus foca na instabilidade no emprego decorrente da redução de oferta de trabalho e da reestruturação das organizações, resultando em estresse e doença. A segunda, desenvolvida por estudiosos norte-americanos pauta-se no impacto das doenças em geral e condições médicas específicas sobre o trabalho e a produtividade. Nesta situação, as pessoas estariam trabalhando, porém, sem produzir em sua plenitude. Ambas as linhas de investigação são reconhecidamente importantes para a compreensão 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 pesquisas centradas em indivíduos do sexo masculino vem sendo modificado. Inserindo assim, 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 (acordado 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, a partir da atuação como doula, que acompanha as mães desde a maternidade até o retorno ao trabalho, e também como secretária executiva na Universidade, vivencio o presenteísmo rotineiramente neste público, por isso 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 e ainda sua relação com o presenteísmo?

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).

MATERIAIS E MÉTODO

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 Eletronic 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*.

Quadro 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: pesquisa direta, 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).

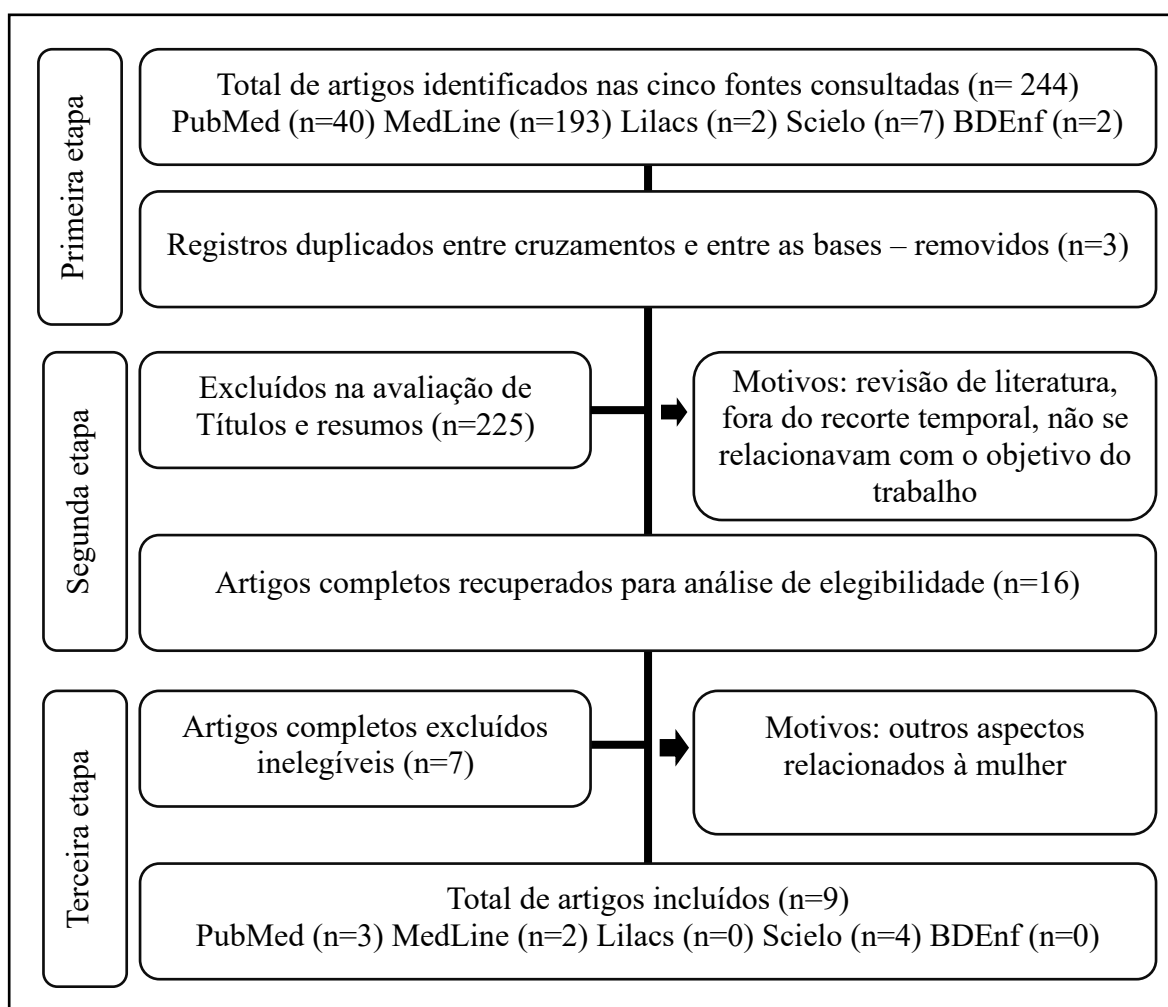
A análise dos dados ocorreu por meio da metodologia de Lima e Miotto (2007) que consiste nas etapas, descritas a seguir:

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.

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.

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. E a 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

RESULTADOS

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 2. Trabalhos analisados.

Autores	Título	Ano/ País	Delineamento²	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 et al.	<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
Falletta et al.	<i>Work Reentry After Childbirth: Predictors of Self-Rated Health in</i>	2020. Estados Unidos	-Quantitativo -Online, busca	Safety and Health at work	Examinar correlatos selecionados de	249 funcionários

² O Delineamento abarca respectivamente o tipo de estudo, seleção da amostra, instrumento utilizado e estratégias de análise.

Autores	Título	Ano/ País	Delineamento²	Periódico / Área	Objetivos	Amostra
	<i>Month One Among a Sample of University Faculty and Staff</i> Reentrada no trabalho após o parto: indicadores de saúde autoavaliada no primeiro mês entre uma amostra de professores e funcionários da universidade	Unidos - Ohio	nos bancos de dados da Universidade - Entrevista - Regressão Logística Ordinal	Multidisciplinar	gravidez, parto e retorno ao trabalho da autoavaliação geral de saúde no primeiro mês de reentrada no trabalho após a licença maternidade	as de uma Universidade Pública
Wickramasinghe et al.	<i>Productivity cost due to postpartum ill health: A cross-sectional study in Sri Lanka</i> Custo de produtividade devido a problemas de saúde pós-parto: um estudo transversal no Sri Lanka	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, Piccini	Maternidade e Situações estressantes no primeiro ano de vida do bebê	2011. Brasil -Porto 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, Viecili	Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher	2018. Brasil -Porto 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
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 et al.	<i>Motherhood and work: experience of women with established careers</i> Maternidade e Trabalho: Experiência de Mulheres com Carreiras Estabelecidas	2019. Brasil -Porto 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	3 mães primíparas

Autores	Título	Ano/ País	Delineamento²	Periódico / Área	Objetivos	Amostra
					maternidade.	
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 Developme nt Multidiscip linar	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.

DISCUSSÃO

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 relação 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 características da licença maternidade; 2) O Presenteísmo e o retorno da Licença Maternidade como será visto a seguir.

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 Viecili (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.

Acredita-se que em decorrência do tempo afastada do trabalho, do aumento da idade e da insegurança em se inserir novamente no mercado laboral muitas mulheres optam por continuar donas de casa mesmo após muito tempo da maternidade (GARCIA; VIECILI, 2018).

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 a 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 é de 120 dias, garantida pela Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, 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 buscaram 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 evidenciaram 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 viabilizam as competências profissionais, desfrutam de reconhecimento social, constituem relacionamentos pessoais irrestritos à casa e à família, além de alcançar remuneração financeira. Assim, esses aspectos estão relacionados também aos benefícios psicossociais que o trabalho é capaz de 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, 2016b).

Sendo que o retorno ao trabalho após a maternidade, paradoxalmente, embora aumente a sobrecarga da mulher, traz benefícios à mesma.

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 trabalhadoras 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-normaatuizada-pl.html>. Acesso em: 20 dez. 2020.
- CARVALHO NETO, A.M. de.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Revista electronica**, São Paulo, v. 9, n. 1 de junho de 2010. Doi: <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=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 jan. 2021.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Revista Psicologia**, 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.com/periodicos/capes.gov.br/science/article/pii/S027795361000804X?via%3Dihub>. Acesso em: 29 jan. 2021.

GOSSELIN, 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. **Journal of Organizational Behavior**, 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. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Juliana-Andrade-Oliveira/publication/336408919_Gender_work_and_health_faces_of_inequality_-_Genero_trabalho_e_saude_faces_da_desigualdade/links/5fd2284c92851c00f864e058/Gende

r-work-and-health-faces-of-inequality-Genero-trabalho-e-saude-faces-da-desigualdade.pdf. Acesso: 10 abr. 2021.

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/brasil/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: Mandarin, 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**. 2012. 33p. Monografia (Pós-Graduação) - 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-Controlle 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. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 1, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000100021>.

VANALLI, A. C. G.; BARHAM, E. J. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas psicologia**, 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>

4.2 Produto 2 – Artigo com proposta de submissão à Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil

RELAÇÃO ENTRE A COVID-19, O RETORNO AO TRABALHO E PRESENTEÍSMO APÓS A MATERNIDADE

RESUMO

Introdução - Embora o trabalho traga muitos benefícios psicossociais e financeiros e, geralmente, as mulheres apresentem uma reação positiva sobre o retorno ao trabalho após o parto, as mães recentes podem sentir esse momento como muito estressante. Dessa forma, todos os âmbitos da sua vida são atingidos com a maternidade, incluindo seu desempenho em seu local laborativo. O que traz uma preocupação pois as sobrecargas tem o poder de ocasionar o presenteísmo no trabalho, contribuindo assim para a redução da produtividade. No contexto pandêmico, as perspectivas de sobrecarga e o presenteísmo se intensificaram considerando as mudanças relacionadas ao local/procedimentos de trabalho e a simultaneidade de papéis na rotina da mulher trabalhadora em Home office. Objetivo - Conhecer o índice do presenteísmo e analisar as dimensões da saúde da trabalhadora, após o evento da maternidade correlacionando com a pandemia COVID-19. Metodologia - Estudo de abordagem quantitativa e qualitativa, desenvolvido em uma universidade federal, localizada na região centro-oeste do país. O universo de pesquisa foram as servidoras efetivas desta instituição, mulheres e mães que gozaram de licença maternidade entre 2014 e 2019, totalizando uma amostra de 86 participantes. Como instrumento de pesquisa foi utilizado o questionário *Work Limitations Questionnaire* (WLQ) e duas questões dissertativas, que relacionam a saúde física e mental ao processo de trabalho no contexto pandêmico. A coleta de dados ocorreu de maneira *online*. A análise dos dados quantitativos ocorreu no programa SPSS, versão 22.0. A análise qualitativa foi realizada através da análise temática de conteúdo. Resultados – Houve predominância (54,7%) de mulheres com nível técnico médio, com doutorado (43%), da regional de Goiânia (65,1%). O maior índice de presenteísmo (16,54) se apresentou nas servidoras de nível técnico médio. Além disso, as mudanças ocasionadas na dinâmica laboral, associadas ao medo da transmissão do vírus e a adequação aos serviços na modalidade *Home office* durante a pandemia, afetaram sobremaneira a saúde física e mental, com aumento da sobrecarga de trabalho das mães trabalhadoras. Conclusão – Ao analisar as dimensões da saúde da trabalhadora, após o evento da maternidade percebeu-se que as demandas e responsabilidades aumentam sobremaneira e isso impacta na produtividade laboral da mãe trabalhadora, assim como, principalmente na sua saúde física e mental. E, ao correlacionar a pandemia COVID-19 com o retorno ao trabalho após a maternidade ficou evidente o rompimento com as redes de apoio, que intensificaram a sobrecarga dessas mulheres.

Palavras-chave: Maternidade. Trabalho. Licença Maternidade. Presenteísmo.

ABSTRACT

Introduction - Although work has many psychosocial and financial benefits and women generally have a positive reaction to returning to work after giving birth, new mothers can experience this time as very stressful. In this way, all areas of her life are affected with motherhood, including her performance in her workplace. This brings a concern due to the fact that these conflicts and overloads have the power to cause presenteeism at work, thus contributing to reduced productivity. Objective - To point out the incidence of presenteeism and analyze the dimensions of the worker's health, after the maternity event, correlating with the COVID-19 pandemic. Methodology - Study of quantitative and qualitative approach. The research site was a federal university, located in the Midwest region of the country. The research universe was the effective servants of this institution, women and mothers who took maternity leave between 2014 and 2019, totaling a sample of 86 participants. As a research instrument, the Work Limitations Questionnaire (WLQ) and two essay questions were used, which relate physical and mental health to the work process in the pandemic context. Data collection took place online. The analysis of quantitative data took place using the SPSS program, version 22.0. Qualitative analysis was performed through thematic content analysis. Results – There was a predominance (54.7%) of women with a medium technical level, with a doctorate (43%), from the region of Goiânia (65.1%). The highest rate of presenteeism (16.54) was found in female servants with a medium technical level. In addition, the changes brought about in work dynamics, associated with fear of virus transmission and the adequacy of Home office services during the pandemic, greatly affected physical and mental health, with an increase in the workload of working mothers. Conclusion – When analyzing the dimensions of the worker's health, after the maternity event, it was noticed that the demands and responsibilities increase greatly and this impacts on the working mother's labor productivity, as well as, mainly, on her physical and mental health. And, when correlating the COVID-19 pandemic with the return to work after motherhood, the break with support networks was evident, which intensified the burden on these women.

Keywords: Maternity. Work. Maternity leave. Presenteeism.

INTRODUÇÃO

Até meados do século XX a mulher ainda representava o papel de dona de casa, se restringia em realizar as tarefas do lar. Contudo, com os conflitos oriundos das Guerras mundiais, muitas mulheres perderam seus maridos e foram obrigadas a se reestruturarem para manterem suas famílias. Assim, ao serem lançadas no mercado de trabalho, além das dificuldades relacionadas ao preconceito, as mulheres ainda enfrentam muitas outras barreiras (AGUIAR, 2020).

Desde então, a mulher tem que desenvolver suas capacidades e funções profissionais, juntamente com as obrigações domésticas, levando-as a desempenhar extensas jornadas para conseguir suprir as necessidades laborativas, demanda dos filhos e afazeres em seus lares (IGUTI; MONTEIRO, 2019).

Essa realidade abarca também o período gestacional e puerperal da mulher, que além de acumular as outras funções já preestabelecidas, também precisam lidar com mudanças hormonais e físicas que influenciam na sua qualidade de vida (CORTEZ; PALERMO; FITARONI, 2021).

Descrivendo também essa realidade Santos e Silva-Neto (2019), expõem que a gestação e o puerpério são fases que trazem alterações ligadas ao emocional, às condições fisiológicas e às relações interpessoais, sendo significativas as mudanças psicossociais percebidas já no período gestacional, gerando conflitos e sobrecargas que afetam diretamente sua saúde física e mental.

Embora, o emprego traga muitos benefícios psicossociais e financeiros (NICHOLS; ROUX, 2004) e que, geralmente, as mulheres tenham uma reação positiva sobre o retorno ao trabalho, após o parto, as mães recentes podem sentir esse momento como muito estressante. Dessa forma, todos os âmbitos da sua vida são atingidos com a maternidade, incluindo seu desempenho em seu local laborativo (O'HARA; MCCABE, 2013). O que traz uma preocupação devido ao fato desses conflitos e sobrecargas terem o poder de ocasionar o presenteísmo no trabalho, contribuindo assim para a redução da produtividade (HOLMES et al., 2020).

Presenteísmo é a definição de quando pessoas não estão em boas condições físicas ou mentais e mesmo assim vão trabalhar. Esse acontecimento, não raras vezes, apresenta consequências negativas, não só em termos de produtividade, mas também em índice de

acidentes de trabalho e estado de saúde dos trabalhadores (ARENSEN et al., 2012; CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2013; OGATA; SIMURRO, 2009).

Além disso, o presenteísmo avulta os custos médicos, prejudica a produtividade, aumenta os índices de acidentes de trabalho e traz prejuízos financeiros às empresas (MANDIRACIOGLU et al., 2015). Em condições normais e comuns o presenteísmo já se apresenta como um grande problema, em um cenário pandêmico como o iniciado em março de 2020, causado pela COVID-19, essa situação ganhou proporções assustadoras e incalculáveis.

Como é sabido, uma das medidas de contenção do vírus foi o isolamento social. Para seu cumprimento, as pessoas, em que a natureza do trabalho permitia, exerciam suas atividades profissionais de suas casas. Esse movimento trouxe muitos questionamentos quanto à sua efetividade e dualidade de opiniões, em relação às suas vantagens e desvantagens. Sendo que, alguns veem como uma experiência positiva, outros julgam ser difícil se adaptar em virtude do novo ambiente e padrões de trabalho (HOLMES et al., 2020).

Os trabalhadores estão tendo dificuldades em exercer suas funções laborais em condições bem diferentes das ideais e ainda mediar com suas obrigações rotineiras. Essa realidade se intensifica quando falamos de gestantes e mães puérperas, visto que as condições naturais da situação já demandam uma atenção maior. Sendo que, nesses casos, não há como negar que a pressão é intensificada e que os níveis de estresse aumentam dia após dia (HAYES et al., 2020; WAIZENEGGER et al., 2020).

Nesse ínterim, pode-se relacionar as demandas laborais, com afazeres domésticos, necessidades dos filhos, horas de trabalho aumentadas e dificuldades em desligar-se do trabalho, por não existir limites físicos entre os domínios pessoal e profissional, como motivos para agravar o presenteísmo e numa escala de progressão do aparecimento e agravamento de doenças e distúrbios mentais, como depressão e síndromes psíquicas (HOLMES et al., 2020).

Diante da importância da inserção da mulher no mercado de trabalho, relacionada às diversas jornadas laborais assumidas pela mãe-trabalhadora vinculadas ao presenteísmo, este estudo se justifica. Tendo em vista que, apresenta relevância científica, já que agrega descobertas à literatura científica, e relevância social, pois permite conhecer os impasses da maternidade e do labor, o que proporciona a otimização da relação empregador e mãe trabalhadora.

Para compreender o presenteísmo para a mulher trabalhadora após o evento da maternidade este estudo se propôs a identificar a incidência do presenteísmo e analisar as

dimensões da saúde da trabalhadora, após o evento da maternidade correlacionando com a pandemia COVID-19.

METODOLOGIA

A pesquisa trata-se de um estudo de abordagem quantitativa e qualitativa, descritiva quanto aos objetivos, bibliográfica e de campo quanto aos procedimentos (GERHADT; SILVEIRA, 2009).

O local de pesquisa foi uma universidade federal, localizada na região centro-oeste do país, sendo uma instituição *multicampi*, que possui quatro regionais consolidadas e uma em implantação, a qual não foi local de estudo.

O universo de pesquisa foram as servidoras efetivas da instituição, mulheres e mães. Para a amostra, toda a população foi contatada, respeitando os critérios de inclusão e exclusão, participam da pesquisa 86 mães e trabalhadoras.

Foram incluídas na pesquisa mulheres, trabalhadoras, lotadas nas regionais em pesquisa, com vínculo efetivo e que gozaram de licença maternidade entre 2014 e 2019. Sendo excluídas as que não responderam o *e-mail* com convite para participação e que não preencheram o questionário de maneira completa.

Como instrumento de pesquisa utilizou-se o questionário *Work Limitations Questionnaire* (WLQ), que foi validado no Brasil em 2006 e, mede o grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade de desenvolver tarefas laborais e produtividade (SOAREZ et al., 2007) e duas questões dissertativas, elaboradas pelos autores, que relacionam a saúde física e mental ao processo de trabalho no contexto pandêmico.

A construção dos dados da etapa 2 perfizeram-se da criação do formulário de pesquisa na plataforma digital Google Forms® dividido em quatro sessões: 1ª O Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), contemplando o aceite para seguir para a pesquisa; 2ª Variáveis sociodemográficas e profissionais; 3ª Questionário WLQ; 4ª As duas questões dissertativas.

Posteriormente, o convite e o *link* foram enviados às 403 servidoras através do *e-mail* institucional, que foi captado através do Sistema Eletrônico de Informação (SEI), o qual a pesquisadora tem acesso e obteve autorização para uso e contato. Sendo que, os dados foram gerados através da planilha do *software* Microsoft Excel® e submetidos à análise.

A análise dos dados quantitativos ocorreu no programa SPSS, versão 22.0. Inicialmente, foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* com correção de *Lillifors* para

verificação da normalidade das variáveis quantitativas do estudo (idade, tempo de trabalho, renda, entre outras (RAZALI; WAH, 2011). A seguir, foi realizada análise descritiva das variáveis sociodemográficas e laborais. As variáveis qualitativas do estudo foram apresentadas como frequência absoluta (n) e relativa (%) e as quantitativas como média e desvio-padrão (DP). A confiabilidade do instrumento WLQ para os dados digitados foi testada pelo alfa de *Cronbach* e obteve boa confiabilidade com valor de 0,913.

A análise qualitativa foi realizada através da análise temática de conteúdo (BARDIN, 2016). Houve a transcrição das respostas em uma planilha do *software* Microsoft Excel® que foram organizadas de acordo com a similaridade de respostas.

O estudo abarcou todas as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, enquadradas na Resolução 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012, 2016), sob o Parecer nº 4.087.273.

RESULTADOS

Tanto os dados quantitativos quanto qualitativos foram coletados em tempos de pandemia (2021) e considerou-se as respostas que cernem também às mudanças da dinâmica laboral das servidoras.

As variáveis preditoras foram categorizadas das seguintes formas - Profissão: Professora, Técnica Nível Superior e Técnica de Nível Médio; - Local de trabalho, categorizado pelas 5 regionais de trabalho: R1, R2, R3 e R4; - Escolaridade: Especialização, Mestrado e Doutorado; - Renda Familiar em Salários Mínimos vigente no ano de 2020: de 4 a 6; 7 a 9; \geq 10; - Estado Civil: Com companheiro e Sem Companheiro; - Cor da Pele: Negro, Pardo e Branco; - Naturalidade pela UF de nascimento, - E, das variáveis quantitativas contínuas e discretas: idade; tempo de trabalho na instituição e número de filhos. A Tabela 1 apresenta essas variáveis.

Tabela 1. Análise descritiva das variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Goiás, 2020.

Variáveis	Descrição (n=86)
Profissão	
Professora	31 (36%)
Técnica Nível Superior	47 (54,7%)
Técnica Nível Médio	8 (9,3%)
Regional	
R1	7 (8,1%)
R2o	20 (23,3%)

Variáveis	Descrição (n=86)
R3	3 (3,5%)
R4	56 (65,1%)
Escolaridade	
Especialização	16 (18,6 %)
Mestrado	33 (38,4%)
Doutorado	37 (43%)
Renda familiar (salários mínimos)	
4-6	15 (17,4%)
7 a 9	26 (30,2%)
≥10	45 (52,3%)
Estado Civil	
Com companheiro(a)	76 (88,4%)
Sem companheiro(a)	10 (11,6%)
Cor da pele	
Negro	6 (7%)
Pardo	33 (38,3%)
Branco	47 (54,7%)
Naturalidade/UF	
GO	62 (72,1%)
SP	7 (8,1%)
MG	9 (10,5%)
BA	2 (2,3%)
PI	3 (3,5%)
RJ	1 (1,2%)
DF	2 (2,3%)
Idade	37,79±4,53
Tempo de Trabalho (anos)	9,81±3,97
Número de filhos	1,50±0,59

Fonte. Dados da Pesquisa, 2021

Quanto aos dados ocupacionais verificou-se que o tempo médio de atuação foi de 9,81 anos. Atuantes, predominantemente 47 (54,7%) como Técnica Nível Superior, com escolaridade de Doutorado 37 (43%).

Além disso, ressalta-se que 24 (27,90%) servidoras são procedentes de outros estados, isso provavelmente diminui a rede de apoio para o desenvolvimento das atividades laborais, domiciliares e maternas.

Ao relacionar as variáveis idades, tempo de trabalho, com os domínios do WLQ, decréscimo na produção e horas a compensar com a variável estado civil, percebeu-se que não houve significância nos resultados.

Avaliando os domínios do instrumento, percebemos a maior média (65,95) no domínio saúde mental, identificando o índice WLQ de 16,14 e um decréscimo de 13,91 na produtividade. A Tabela 2 evidencia a estatística descritiva dos domínios do instrumento. As narrativas justificam a influência.

Tabela 2. Estatística descritiva dos domínios do questionário de limitações no trabalho. Goiás, 2020.

	N	Média	Desvio Padrão
WLQ_Tempo	86	57,96	25,02
WLQ_Física	86	19,72	20,82
WLQ_Mental	86	65,95	21,98
WLQ_Producao	86	59,65	25,12
D_Produtividade	86	13,91	5,49
H_Compensar	86	16,01	7,94

*Realizados testes de normalidade - *Kolmogorov-Smirnov*

Fonte. Elaborado pelos autores. 2021

Conexo ao índice WLQ, em uma análise com as variáveis: profissão, regional, escolaridade, renda familiar, estado civil e cor da pele, percebeu-se que embora apresente uma significância marginal ($0,05 > 0,08$), as Técnicas de Nível Médio apresentaram maior índice de presenteísmo que as Professoras e Técnicas de Nível Superior. Essa relação também é observada no domínio produção, nos quais as Técnicas de Nível Médio apresentaram maior média de limitações em relação às demais categorias profissionais.

Essa relação, é validada por meio das narrativas acerca da saúde física e mental no contexto pandêmico:

“Enlouquecedor e extremamente cansativo ter que dar conta de uma imensidão de tarefas diárias e cuidar de duas crianças e de si mesmo. Sobra pouquíssimo (ou não sobra) tempo para o autocuidado.” (TÉCNICA NIVEL MÉDIO 33 - Mestrado).

“Tem sido difícil manter o equilíbrio em relação a tantas demandas incorporadas a rotina diária. Cuidar de filhos, casa e trabalho, aulas online, tem me levado à exaustão.” (TÉCNICA NIVEL MÉDIO 42 - Mestrado).

“Trabalho home office com duas crianças em casa está muito difícil. reuniões prolongadas, trabalho que exige concentração e ainda ter condições de cuidar da casa e das crianças. Foi o ano mais difícil da minha vida profissional até o momento!” (TÉCNICA NIVEL MÉDIO 63 -Mestrado).

Ainda neste raciocínio, observamos que no quesito escolaridade as profissionais com mestrado apresentaram o índice WQL médio de 17,54, o maior da categoria, seguido, em ordem decrescente da especialização 15,65 e do doutorado 15,12 evidenciando, nas profissionais com mestrado, decréscimo de produtividade de (15,49) horas no período trabalhado.

Algumas falas representam os sentimentos dessas servidoras.

“Tenho vivido momentos estressantes, estou sobrecarregada!” (PROFESSORA 6- Mestrado).

“Com dificuldade. Prazos no trabalho. Crianças em casa. Acompanhamento das atividades escolares das crianças. Acúmulo de tarefas. Distanciamento social.” (PROFESSORA 26 - Mestrado).

Considero boa, pois faço terapia, atividade física e me alimento corretamente.[...] Mas estou exausta pela carga mental e física do cuidado com os filhos e ainda ter que lidar com tudo o que envolve o trabalho remoto.” (PROFESSORA 17 – Mestrado).

Sendo que, ao correlacionar o índice WQL médio às narrativas, percebe-se que realmente essas mulheres estão trabalhando adoecidas, o que piora as condições físicas e psicológicas, intensificando a redução da produtividade, corroborando com a condição de presenteísmo.

A renda familiar, correlacionada ao domínio físico apresentou significância marginal (0,075), com maior média (27,44) nas pessoas que apresentam renda entre 7 e 9 salários mínimos. Evidenciou-se que as mães que apresentam rendas maiores que 10 salários mínimos possuem menor redução das atividades no domínio físico. Porém, as narrativas não apresentam correlação com estas variáveis.

A Tabela 3 representa a análise dos domínios e do índice do WLQ, decréscimo na produtividade e horas a compensar com as variáveis profissão, escolaridade e renda familiar.

Tabela 3 - Análise dos domínios do WLQ, índice do WLQ, decréscimo na produtividade, horas a compensar com as variáveis profissão, regional, escolaridade, renda familiar, estado civil e cor da pele. Goiás, 2020. (N=86).

	N	WLQ_Tempo		WLQ_Física		WLQ_Mental		WLQ Produção		Índice WLQ		D_Produtividade		H_Compensar	
		Média±DP	p	Média±DP	p	Média±DP	p	Média±DP	p	Média±DP	p	Média±DP	p	Média±DP	
Profissão															
Professora	31	53,71±22,13	0,439	18,39±21,29	0,947	60,84±21,57	0,240	52,9±24,69	0,058	14,69±4,67	0,067	12,38±4,79	0,094	13,81±7,02	0,094
Téc. Superior	47	60,64±26,12		20,85±21,74		67,91±22,68±		61,49±25,66		16,7±5,54		14,65±5,95		17,04±8,53	
Téc. Médio	8	58,75±29,85		18,33±14,03		74,31±16,65		75±15,12		18,56±3,98		15,52±4,36		18,54±6,4	
Escolaridade															
Especialização	16	58,12±23,87	0,347	13,96±17,35	0,268	64,58±23,36	0,177	58,13±22,65	0,244	15,65±5,2	0,082	12,9±5,71	0,071	14,56±7,55	0,071
Mestrado	33	62,58±23,56		24,04±23,2		71,46±21,33		64,24±28,48		17,54±5,31		15,49±5,38		18,16±8,01	
Doutorado	37	53,78±26,65		18,38±19,65		61,64±21,5		56,22±22,86		15,12±4,96		12,94±5,32		14,73±7,83	
Renda familiar															
4 A 6	15	60,33±29,79	0,379	22,44±20,72	0,075	65,37±27,34	0,988	58±28,08	0,734	16,13±6,17	0,900	13,59±6,4	0,995	15,67±8,83	0,995
7 A 9	26	52,5±24,42		27,44±24,12		65,38±22,65		56,35±27,59		15,76±5,61		13,91±5,77		15,95±8,51	
>=10	45	60,33±23,73		14,37±17,42		66,48±20,1		62,11±22,85		16,38±4,71		14,02±5,13		16,17±7,47	

** Teste U de Mann Withney e teste de Kruskal-Whallis

Fonte: Pesquisa Direta, 2021.

Ao cotejarmos as horas a compensar, apresentadas pela média de (18,16) horas para as profissionais com mestrado, ao processo maternidade e trabalho em *Home Office*, como tem sido em tempos pandêmicos, fica surreal imaginar essa compensação. Tendo em vista, que a maioria das servidoras relatou esgotamento, cansaço e sobrecarga. Fato evidenciado nas falas:

“Praticamente, só consigo trabalhar quando minha filha está dormindo e isso significa que durmo pouco, o que dificulta o dia seguinte.” (PROFESSORA 30 - Mestrado).

“Não tenho horário de trabalho e minha rotina está completamente desordenada. Sinto-me muito cansada e sobrecarregada.” (PROFESSORA 5 – Doutorado).

“Tenho organizado uma rotina de trabalho em casa que contemple as minhas atividades de ensino, pesquisa e extensão da UF[...]com as atividades escolares do meu filho de 05 anos.” (PROFESSORA 7 – Especialização).

Essas narrativas evidenciam as dificuldades de associar o trabalho *Home Office*, aulas online do(s) filho(s), ao cuidado aos mesmos dos filhos e rotinas domésticas. O que impacta sobremaneira os domínios físicos e mentais, relatos que se ocasionando um aproximam de forma expressiva com condições de importante índice de presenteísmo.

Outra dificuldade apontada é desvincular trabalho de família. A seguir são apresentadas algumas falas que se correlacionam com esta questão.

“Percebo que há uma cobrança para que as questões relacionadas ao âmbito familiar não interfiram no trabalho, mas isso tornou-se praticamente impossível durante a pandemia. Não estou inteira nem na função de mãe, nem de professora.” (PROFESSORA 17 – Doutorado).

“Dificuldade de concentração e compreensão e isso me deixa constrangida diante das demandas e solicitações dos colegas de trabalho.” (TÉCNICA NÍVEL SUPERIOR 24 – Especialização)

“É frustrante, mas eu cheguei nos meus limites várias vezes e tive que aceitar que não dava conta, isso me faz muito mal, porque eu gostaria de dar conta, eu gostaria de voltar a ser a profissional que eu era antes de me tornar mãe, mas não tem sido fácil.” (TÉCNICA NÍVEL SUPERIOR 43 – Especialização).

Neste âmbito, vale ressaltar que a maioria das organizações laborais requerem essa dissociação, trabalho – questões pessoais, o que é algo muito complexo, pois o trabalhador é um ser humano biopsicossocial, que possui sentimentos e limitações, que devem ser consideradas também nos ambientes de trabalho. E novamente, os relatos indicam condição de sofrimento na tentativa buscar padrões de qualidade anteriores à maternidade e à pandemia, agregando mais evidências de situações de presenteísmo entre as participantes do estudo.

DISCUSSÃO

Em virtude das necessidades, da busca pelo bem estar e independência financeira, bem como do sustento de suas famílias e da realização profissional, as mulheres saíram da exclusividade dos seus lares e atividades domésticas para ocuparem espaços no ambiente laborativo (BRANDTNER, 2021).

Historicamente, a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos sempre coube à mulher. Por isso, seu ingresso no mundo econômico reforçou as desvantagens vividas pelas mesmas, pois desde então, suas obrigações entre trabalho e lar exigem muito dos atributos físicos psíquicos das mulheres, e certamente para aquelas que possuem filhos e necessitam se desdobrar em suas rotinas para desempenhar suas obrigações de mãe o que dificultam sobremaneira sua qualidade de vida (SOUSA, 2016).

No Brasil, 67 milhões de mulheres são mães, dessas 46% trabalham fora e possuem idade média de 47 anos, 55% das mães pertencem à classe média, 25% à classe alta e 20% são de classe baixa (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS, 2021).

Nessa linha, uma outra pesquisa realizada com 454 mães e trabalhadoras, realizada em Uberaba, Minas Gerais, no Brasil identificou que a média de idade delas é 45,38 anos e sua renda mensal per capita média de R\$1.240,50; foi apresentado também que elas possuíam 9,86 anos de estudo em média (SALUM et al., 2020).

No presente trabalho, a média da faixa etária das mães trabalhadoras foi de 37,79 anos, em sua maioria, com titulação de Doutorado, como grau de estudo. Corroborando esses dados, com os estudos supracitados, pode-se verificar que a população de mães trabalhadoras é caracterizada por mulheres adultas jovens. No quesito escolarização, as formações são diversificadas; e, a renda das mães trabalhadoras, que não são servidoras públicas, também é variada.

Já em relação ao índice de presenteísmo uma pesquisa realizada por Gonçalves (2019), com profissionais da saúde, no interior de Minas Gerais, no Brasil, constatou que o índice de presenteísmo foi maior entre os funcionários de nível médio/técnico em sua maior parte (70,9%). Já outro estudo realizado com 7.445 profissionais suecos, que estavam trabalhando entre 2008 e 2010, também encontrou que os trabalhadores de nível médio comparecem ao trabalho adoecidos com maior frequência (TALOYAN et al., 2012).

Os dados encontrados na literatura concordam com este estudo e evidenciam que quanto menor a escolaridade, maior o índice de presenteísmo. Esse fato pode estar

relacionado, a salários mais baixos, o que conseqüentemente traz maiores preocupações diárias, quanto às responsabilidades financeiras. E, no caso das mães também apresentam menos condições de contar com rede de apoio e até mesmo insegurança pela instabilidade no emprego. Além disso, também sofrem com os impactos externos ao ambiente laboral, como a pandemia.

É importante ressaltar que, em março de 2020, devido a terrível pandemia da COVID-19, que se instaurou mundialmente, causando pânico, insegurança e perda de vidas, todos tiveram que transformar os meios de trabalho e as formas de conduzir a vida, devido à única forma de contenção do contágio conhecida até então, o isolamento social. Por isso, muitas empresas adotaram o *home office* como solução para dar continuidade às atividades profissionais e essa mudança trouxe alguns benefícios como, flexibilidade de horário, ganho de tempo com trajeto e oportunidade de estar mais presente com a família. Contudo, com a urgência e despreparo oriundos do contexto pandêmico, vários desafios emergiram aos empregados, especialmente às mães trabalhadoras, que precisaram conciliar as demandas do trabalho, da casa e dos filhos no mesmo espaço e tempo (BRANDTNER et al., 2021).

Com isso, iniciou-se uma grande preocupação pois, além de todos os fatores pandêmicos agravantes, ainda tem-se o fato de que os funcionários que trabalham em casa, apresentam presenteísmo com mais frequência do que os funcionários que trabalham no espaço físico das organizações (STEIDELMULLER; MEYER; MULLER, 2020).

Além disso, as atribuições que vieram impostas intensificaram a sobrecarga feminina com a exigência para equilibrar as tarefas domésticas, o trabalho e o cuidado com os filhos – para além do normal (SILVA et al., 2021).

Neste âmbito as redes de apoio como, escolas, creches, avós e babás desempenham um papel essencial para aliviar a sobrecarga e gerar diminuição dos conflitos entre maternidade e trabalho, paradoxalmente, com o isolamento social na pandemia, essas redes foram rompidas, sobrecarregando ainda mais as mães trabalhadoras.

Contudo, vários são os motivos que dificultam a rotina: a falta de espaço, por exemplo, interfere na privacidade, no trabalho e nos cuidados com os filhos. A família precisou rever valores, reconstruir diálogos, compartilhar resiliências, medos, alegrias, frustrações, solidariedade para se adequar ao novo normal (PIERSON; SAAD, 2020). Sendo que, a pandemia trouxe à tona as vulnerabilidades das mulheres mães no ambiente do trabalho e domiciliar e revelou uma realidade de desamparo. Afinal, cenários difíceis tendem a descortinar fragilidades veladas (SANTOS, 2021).

Os impactos da pandemia, intensificaram o presenteísmo das mães trabalhadoras, percebemos que a saúde física e mental foi extremamente afetada, pois a dinâmica laboral e domiciliar foi alterada e realizada em um mesmo ambiente e tempo. O que reforça os dados deste estudo, no qual o domínio mental foi o que apresentou maior média de limitações no trabalho.

A saúde mental desse público foi muito afetada pelo isolamento e o medo instaurados com a COVID-19. O cotidiano ficou mais exaustivo e foi árduo evitar os conflitos que resultam em ansiedade, depressão, violência ou esvaziamento afetivo. Sendo que a forma como ocorreu a adaptação da vida pessoal e da vida profissional exigiu olhar os limites da convivência (PIERSON; SAAD, 2020).

Assim, urge, a adoção de medidas que respeitem os princípios de equidade, garantindo aos empregados/as o exercício de suas atividades profissionais com segurança e com resguardo da responsabilidade familiar (IPEA, 2020).

Sendo que, faz-se necessário que os gestores estejam atentos à motivação da equipe, reconheçam o estresse, ouçam as ansiedades e as dificuldades independentemente do local em que o trabalho é executado. Identificando as necessidades de melhoria, adaptações, traçando um plano com ações corretivas e preventivas, com o apoio das partes interessadas. Quiçá, promovendo um momento de interação e lazer, ainda que à distância, pode ser uma excelente alternativa, pois essas atividades de descontração podem reduzir a sensação de isolamento e promover o sentimento de pertencimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, ao apontar a incidência do presenteísmo, nota-se o maior índice, de 18, 57, em servidoras Técnicas de Nível Médio de escolaridade. E, as que possuem mestrado, comparadas com as que tem especialização e doutorado, apresentaram maior índice de presenteísmo 17,54. O que pode estar relacionado com a condição, carga horária de trabalho e a renda.

Ao analisar as dimensões da saúde da trabalhadora, após o evento da maternidade, percebeu-se que as demandas e responsabilidades aumentam muito e isso impacta na produtividade laboral da mãe trabalhadora assim como, principalmente afetam sua saúde física e mental.

E, ao correlacionar a pandemia COVID-19 com o retorno ao trabalho após a maternidade ficou evidente o afastamento/rompimento das redes de apoio, o que intensificou ainda mais a sobrecarga dessas mulheres. A associação entre trabalho, cuidados com os filhos e afazeres domésticos, vida pessoal e profissional, em um mesmo ambiente, dificultou a dinâmica laboral, rompendo com as rotinas e horários e aumentando as cargas de atividades e responsabilidades, o que acaba aumentando o índice de presenteísmo.

Os resultados deste estudo serão apresentados através de e-mail para as participantes da pesquisa e para os membros gestores da universidade, a fim de traçar estratégias que otimizem o retorno ao trabalho após a maternidade reduzindo o presenteísmo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. A. R. *et al.* A mulher no mercado de trabalho. **Monumenta-Revista Científica Multidisciplinar** UNIBF, Paraíso do Norte – PR, v. 1, n. 1, p.22-34, 2020.

ARENSON, H. M. P. *et al.* Percepção da qualidade de vida entre médicos anesthesiologistas e não anesthesiologistas. **Revista Brasileira de Anesthesiologia**, São Paulo, v. 62, n. 1, p.48-55, 2012.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições, 2016.

BRANDTNER, I. C. J. *et al.* **Pandemia da COVID-19: desafios para conciliar a maternidade e o home office**. 2021. 75f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BRASIL. **Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012**. Trata de pesquisas e testes em seres humanos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. **Resolução 510 de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS. **Segundo pesquisa, Brasil tem mais de 20 milhões de mães solteiras**. Brasília, DF: Confederação Nacional de Municípios, 2021. Disponível em: https://www.cnm.org.br/index.php/comunicacao/radio_item/segundo-pesquisa-brasil-tem-mais-de-20-milhoes-de-maes-solteiras. Acesso em: 25 nov. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Bem-estar ocupacional em anesthesiologia**. Brasília: Sociedade Brasileira de Anesthesiologia; 2013. Disponível em:<http://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/bem%20estar%20em%20anesthesiologia.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

CORTEZ, W. S.; PALERMO, C. A.; FITARONI, J. B. A importância do suporte psicológico durante o período gestacional e no trabalho de parto: um olhar a partir da abordagem centrada na pessoa. **Univag**, [s.:/l.], 2021.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GONÇALVES, R. H. A. Presenteísmo e sua influência sobre o índice de capacidade para o trabalho em profissionais de saúde. 2019. 103f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Atenção à Saúde, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 2019.

HAYES, S. *et al.* 'Não estou trabalhando em casa; Estou vivendo no trabalho ': estresse percebido e esgotamento relacionado ao trabalho antes e durante o COVID-19. **Analytics & Data Science Institute, Kennesaw**, 2020. Doi: <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>

HOLMES, E. A. *et al.* Prioridades de pesquisa multidisciplinar para a pandemia COVID-19: um chamado para ação para as ciências da saúde mental. **The Lancet Psychiatry**, [s.:/l.], v. 7, n. 6, p. 547-560, 2020.

IGUTI, A. M.; MONTEIRO, I. **Gênero, trabalho e saúde: faces da desigualdade**. 1ª ed. BFMC – Unicamp: Campinas, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Juliana-Andrade-Oliveira/publication/336408919_Gender_work_and_health_faces_of_inequality_-_Genero_trabalho_e_saude_faces_da_desigualdade/links/5fd2284c92851c00f864e058/Gender-work-and-health-faces-of-inequality-Genero-trabalho-e-saude-faces-da-desigualdade.pdf. Acesso: 10 abr. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Nota Técnica n. 75: Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de COVID-19 no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2020.

MANDIRACIOGLU, A. *et al.* Fatores relacionados ao presenteísmo entre funcionários do setor privado. **Internacional Journal Occupational Saf Ergon**, Inglaterra, v. 21, n. 1, p.80-85, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1017967>.

NICHOLS, M. R.; ROUX, G. M. Perspectivas maternas sobre o retorno ao trabalho no pós-parto. **Journal of obstetric, gynecology and neonatal nursing**, Philadelphia, v. 33, p. 463-471, 2004.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier; 2009. p. 192.

O'HARA, M. W.; MCCABE, J. E Depressão pós-parto: status atual e direções futuras. **Journal of Clinical Psychology**, Brandon, v. 9, p.379-407, 2013, 9.

PIERSON, L. C. C.; SAAD, M. S. S. Família e isolamento social. **Revista IBDFAM: Família e Sucessões**, Belo Horizonte, n. 39, p.165-176, 2020.

SALUM, E. O. *et al.* Perfil epidemiológico de mães trabalhadoras. **Revista Família, ciclos de vida e saúde no contexto social**, Uberaba, v.8, n. 2, p.200-209, 2020.

SANTOS, E. A. C. *et al.* Home Office: ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. 2020. 1 v. **Monografia** (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching, Faculdades IDAAM, Manaus, 2020.

SANTOS, J. E. M. S.; SILVA-NETO, J. L. Depressão pós-parto: fatores emocionais da gestação e puerpério. **Psicologia.pt**, [s.;l.], 2019.

SILVA, D. F.; SOARES, B. Y. R.; FREITAS, M. Estresse do home office. *In*: Seminário de Tecnologia Gestão e Educação, 2021. **Anais** [...], Porto Alegre, 2021. Disponível em: <http://raam.alcidesmaya.com.br/index.php/SGTE/article/view/316>. Acesso em: 11 jul. 2021

SOAREZ, P. C. *et al.* Tradução para português brasileiro e validação de um questionário de avaliação de produtividade. **Revista Panamericana Salud Publica**, Washington, v. 22, p.21-28, 2007.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Revista Estudos avançados**, São Paulo, v. 30, p. 123-139, 2016.

STEIDELMÜLLER, C.; MEYER, S. C. E.; MÜLLER, G. Teletrabalho domiciliar e presenteísmo em toda a Europa. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, Washington, v. 62, p. 998–1005, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>.

TALOYAN, M. O presenteísmo da doença prediz a autoavaliação de saúde subótima e ausência por doença: um estudo representativo nacional da população trabalhadora sueca. **PloS one**, Estados Unidos, v. 9, n. 7, p.e44721, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044721>

WAIZENEGGER, E. U. *et al.* Uma perspectiva econômica de colaboração em equipe e trabalho forçado em casa durante o COVID-19. **European Journal of Information Systems**, Inglaterra, v. 29, p. 429-442, 2020.

5 CONCLUSÃO

Com este estudo foi possível compreender que o presenteísmo para a mulher trabalhadora após o evento da maternidade, infelizmente é algo que faz parte do cotidiano laboral, em decorrência das múltiplas tarefas assumidas por elas.

A literatura que aborda essa temática ainda é pouco explorada, sendo necessário a complementação de pesquisas que possam dar mais subsídios para a implementações de intervenções estratégicas e maleáveis, que reduzam o presenteísmo no ambiente laboral destas mulheres.

Em relação ao perfil sociodemográfico das mulheres-mães que trabalham como servidoras públicas federais efetivas na Universidade Federal de Goiás, percebeu-se uma predominância de profissionais Técnicas de Nível Médio, com doutorado, que atuam na regional de Goiânia, vivem com companheiro e possuem em média de 1 a 2 filhos.

A incidência do índice de presenteísmo, se mostrou mais acentuada nas servidoras Técnicas de Nível Médio, com mestrado. E o fato de produzir menos, associado aos impasses da pandemia tem ocasionado problemas intensos de cunho biopsicossocial, tendo em vista a associação do labor aos cuidados domésticos e maternos desenvolvidos, normalmente sem uma rotina e em um mesmo ambiente.

Esta pesquisa apresentou como limitações o retorno baixo de respostas das participantes, o que pode ter sido agravado em decorrência da pandemia. Pudemos perceber que com as ações para a contenção da pandemia do COVID-19, o calendário acadêmico na universidade, períodos de férias, projetos de extensão e demais atividades domésticas e da vida cotidiana das trabalhadoras da universidade foram alterados, suprimidos, reduzidos, sobrepostos.

A partir da coleta de dados há ainda a possibilidade de produção de um terceiro manuscrito do tipo qualitativo, cuja análise utilizando o *software* Iramuteq foi concluída mas não houve tempo hábil para sua finalização visando apresentação na presente defesa. Fica o compromisso da finalização e o encaminhamento desse terceiro artigo que, mesmo incipiente, já possibilita vislumbrar outro produto que contempla relevante contribuição para a temática.

Os resultados deste estudo serão compartilhados através de e-mail com as participantes da pesquisa e para os membros gestores da Universidade de pesquisa, a fim de traçar estratégias que otimizem o retorno ao trabalho após a maternidade reduzindo o presenteísmo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. A. R. *et al.* A mulher no mercado de trabalho. **Monumenta-Revista Científica Multidisciplinar** UNIBF, Paraíso do Norte – PR, v. 1, n. 1, p.22-34, 2020. Doi: <https://doi.org/10.29327/221823.1.1-3>.

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.

ARENSON, H. M. P. *et al.* Percepção da qualidade de vida entre médicos anesthesiologistas e não anesthesiologistas. **Revista Brasileira de Anesthesiologia**, São Paulo, v. 62, n. 1, p.48-55, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-70942012000100007>

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. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pc/v19n1/12.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652007000100012>

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições, 2016.

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.

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.

BRANDTNER, I. C. J. *et al.* **Pandemia da COVID-19: desafios para conciliar a maternidade e o home office**. 2021. 75f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

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-normaatuizada-pl.html>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012**. Trata de pesquisas e testes em seres humanos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. **Resolução 510 de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2016.

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>

CAMARGO, M. L. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, São Paulo, v. 6, n. 1 (especial), p. 125-146, abr./2017. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 25 mai. 2021.

CARVALHO NETO, A.M.; 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/10.1590/S1676-56482010000100004>

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS. **Segundo pesquisa, Brasil tem mais de 20 milhões de mães solteiras**. Brasília, DF: Confederação Nacional de Municípios, 2021. Disponível em: https://www.cnm.org.br/index.php/comunicacao/radio_item/segundo-pesquisa-brasil-tem-mais-de-20-milhoes-de-maes-solteiras. Acesso em: 25 nov. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Bem-estar ocupacional em anestesiologia**. Brasília: Sociedade Brasileira de Anestesiologia; 2013. Disponível em: <http://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/bem%20estar%20em%20anestesiologia.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

CORTEZ, W. S.; PALERMO, C. A.; FITARONI, J. B. A importância do suporte psicológico durante o período gestacional e no trabalho de parto: um olhar a partir da abordagem centrada na pessoa. **Univag**, [s.:/l.], 2021.

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 de; DIAS, A.C.G. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Rev. bras. orientac. prof.**, 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=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 jan. 2021.

GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **LOGEION: Filosofia da informação**, Rio de Janeiro, v. 6 n. 1, p.57-73, 2020. Doi: <https://doi.org/10.21728/logeion.2019v6n1.p57-73>

GARCIA, C. F.; VIECILI, 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. Doi: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>

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. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.11.020>

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GERICH, J. Sickness presenteeism as coping behaviour under conditions of high job control. **German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung**, Alemanha, v. 33, n. 2, p. 96–112, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1177/2397002218794837>

GONÇALVES, R. H. A. Presenteísmo e sua influência sobre o índice de capacidade para o trabalho em profissionais de saúde. 2019. 103f. **Dissertação** (Mestrado) - Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Atenção à Saúde, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 2019.

GOSSELIN, 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.

HAYES, S. *et al.* 'Não estou trabalhando em casa; Estou vivendo no trabalho ': estresse percebido e esgotamento relacionado ao trabalho antes e durante o COVID-19. *Analytics & Data Science Institute*, Kennesaw, 2020. Doi: <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>

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.

HOLMES, E. A. *et al.* Prioridades de pesquisa multidisciplinar para a pandemia COVID-19: um chamado para ação para as ciências da saúde mental. **The Lancet Psychiatry**, [s.:/l.], v. 7, n. 6, p. 547-560, 2020.

IGUTI, A. M.; MONTEIRO, I. **Gênero, trabalho e saúde: faces da desigualdade**. 1ª ed. BFMC – Unicamp: Campinas, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Juliana-Andrade-Oliveira/publication/336408919_Gender_work_and_health_faces_of_inequality_-_Genero_trabalho_e_saude_faces_da_desigualdade/links/5fd2284c92851c00f864e058/Gender-work-and-health-faces-of-inequality-Genero-trabalho-e-saude-faces-da-desigualdade.pdf. Acesso: 10 abr. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Nota Técnica n. 75: Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de COVID-19 no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2020.

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>

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.

MANDIRACIOGLU, A. *et al.* Fatores relacionados ao presenteísmo entre funcionários do setor privado. **Internacional Journal Occupational Saf Ergon**, Inglaterra, v. 21, n. 1, p.80-85, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1017967>.

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.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2010.

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

NICHOLS, M. R.; ROUX, G. M. Perspectivas maternas sobre o retorno ao trabalho no pós-parto. **Journal of obstetric, gynecology and neonatal nursing**, Philadelphia, v. 33, p. 463-471, 2004. Doi: <https://doi.org/10.1177/0884217504266909>

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier; 2009. p. 192.

O'HARA, M. W.; MCCABE, J. E Depressão pós-parto: status atual e direções futuras. **Journal of Clinical Psychology**, Brandon, v. 9, p.379-407, 2013 , 9.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. Convenções (1952). **Convenção 103 sobre o Amparo à Maternidade**. Genebra, 1953. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 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.

PÉREZ-NEBRA, A. R., QUEIROGA, F., OLIVEIRA, T. A. Presenteísmo de professores regentes: Bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do

trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 1–27, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200123>

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

PIERSON, L. C. C.; SAAD, M. S. S. Família e isolamento social. **Revista IBDFAM: Família e Sucessões**, Belo Horizonte, n. 39, p.165-176, 2020.

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.

SALUM, E. O. *et al.* Perfil epidemiológico de mães trabalhadoras. **Revista Família, ciclos de vida e saúde no contexto social**, Uberaba, v.8, n. 2, p.200-209, 2020. Doi: <https://doi.org/10.18554/refacs.v8i2.4324>

SANTOS, E. A. C. *et al.* Home Office: ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. 2020. 1 v. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching, Faculdades IDAAM, Manaus, 2020.

SANTOS, J. E. M. S.; SILVA-NETO, J. L. Depressão pós-parto: fatores emocionais da gestação e puerpério. **Psicologia.pt**, [s.:l.], 2019.

SILVA, D. F.; SOARES, B. Y. R.; FREITAS, M. Estresse do home office. *In*: Seminário de Tecnologia Gestão e Educação, 2021. **Anais [...]**, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <http://raam.alcidesmaya.com.br/index.php/SGTE/article/view/316>. Acesso em: 11 jul. 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>

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>

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.

SOAREZ, P. C. *et al.* Tradução para português brasileiro e validação de um questionário de avaliação de produtividade. **Revista Panamericana Salud Publica**, Washington, v. 22, p.21-28, 2007. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1020-49892007000600003>

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Revista Estudos avançados**, São Paulo, v. 30, p. 123-139, 2016. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

SOUSA, M. S. B. **O presenteísmo e comprometimento organizacional em diferentes setores**. 2016. 38p. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia). Centro Universitário de Brasília: Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/10331/1/21116935.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2021.

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&tIng=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&tIng=pt#:~:text=A%20revis%C3%A3o%20integrativa%20determina%20o,prestados%20ao%20paciente(1)). Acesso em: 22 dez. 2020.

STEIDELMÜLLER, C.; MEYER, S. C. E.; MÜLLER, G. Teletrabalho domiciliar e presenteísmo em toda a Europa. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, Washington, v. 62, p. 998–1005, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>.

TALOYAN, M. O presenteísmo da doença prediz a autoavaliação de saúde subótima e ausência por doença: um estudo representativo nacional da população trabalhadora sueca. **PloS one**, Estados Unidos, v. 9, n. 7, p.e44721, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044721>

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>

WAIZENEGGER, E. U. *et al.* Uma perspectiva econômica de colaboração em equipe e trabalho forçado em casa durante o COVID-19. **European Journal of Information Systems**, Inglaterra, v. 29, p. 429-442, 2020.

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>

ANEXOS

ANEXO A: QUESTIONÁRIO DE LIMITAÇÕES NO TRABALHO – WLQ

Essas perguntas solicitam que você indique a quantidade de tempo durante o qual você teve dificuldade para realizar determinadas partes do seu trabalho. Leia e responda todas as perguntas e em seguida escolha uma resposta.

- Assinale o quadrado "Não se aplica ao meu trabalho" somente se a pergunta descrever algo que não faz parte do seu trabalho.
- Se você tiver mais de um emprego, relate somente o principal.

1. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo a sua saúde física ou problemas emocionais dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até e.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. trabalhar o número exigido de horas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
b. começar o dia de trabalho com facilidade	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
c. começar a trabalhar imediatamente após chegar ao local de trabalho	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
d. fazer o trabalho sem parar para intervalos ou descanso	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
e. manter-se na rotina ou dentro de uma programação	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

LEIA COM ATENÇÃO

Essas perguntas solicitam que você indique a quantidade de tempo durante o qual você foi capaz de realizar determinadas partes do seu trabalho sem dificuldade.

2. a. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de andar ou se movimentar de um local para outro no trabalho (por exemplo, ir a reuniões), sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| O tempo todo (100%) | <input type="checkbox"/> ₁ |
| A maior parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₂ |
| Uma parte do tempo (aprox. 50%) | <input type="checkbox"/> ₃ |
| Uma pequena parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₄ |
| Nunca (0%) | <input type="checkbox"/> ₅ |
| Não se aplica ao meu trabalho | <input type="checkbox"/> ₆ |

- b. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de levantar, carregar ou mover objetos pesando mais de 5 kg (um pacote de arroz) sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| O tempo todo (100%) | <input type="checkbox"/> ₁ |
| A maior parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₂ |
| Uma parte do tempo (aprox. 50%) | <input type="checkbox"/> ₃ |
| Uma pequena parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₄ |
| Nunca (0%) | <input type="checkbox"/> ₅ |
| Não se aplica ao meu trabalho | <input type="checkbox"/> ₆ |

- c. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de sentar, se levantar ou permanecer em uma posição por mais de 15 minutos durante trabalho sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| O tempo todo (100%) | <input type="checkbox"/> ₁ |
| A maior parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₂ |
| Uma parte do tempo (aprox. 50%) | <input type="checkbox"/> ₃ |
| Uma pequena parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₄ |
| Nunca (0%) | <input type="checkbox"/> ₅ |
| Não se aplica ao meu trabalho | <input type="checkbox"/> ₆ |

- d. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de repetir os mesmos movimentos diversas vezes durante o trabalho sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| O tempo todo (100%) | <input type="checkbox"/> ₁ |
| A maior parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₂ |
| Uma parte do tempo (aprox. 50%) | <input type="checkbox"/> ₃ |
| Uma pequena parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₄ |
| Nunca (0%) | <input type="checkbox"/> ₅ |
| Não se aplica ao meu trabalho | <input type="checkbox"/> ₆ |

- e. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de se curvar, girar o corpo ou alcançar objetos durante o trabalho sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| O tempo todo (100%) | <input type="checkbox"/> ₁ |
| A maior parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₂ |
| Uma parte do tempo (aprox. 50%) | <input type="checkbox"/> ₃ |
| Uma pequena parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₄ |
| Nunca (0%) | <input type="checkbox"/> ₅ |
| Não se aplica ao meu trabalho | <input type="checkbox"/> ₆ |

- f. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de usar ferramentas ou equipamentos manuais (por exemplo, telefone, caneta, teclado, o mouse do computador, broca, secador de cabelo ou lixadeira) sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| O tempo todo (100%) | <input type="checkbox"/> ₁ |
| A maior parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₂ |
| Uma parte do tempo (aprox. 50%) | <input type="checkbox"/> ₃ |
| Uma pequena parte do tempo | <input type="checkbox"/> ₄ |
| Nunca (0%) | <input type="checkbox"/> ₅ |
| Não se aplica ao meu trabalho | <input type="checkbox"/> ₆ |

LEIA COM ATENÇÃO

Essas perguntas indagam sobre as dificuldades que você possa ter no trabalho.

3. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo os problemas emocionais ou de saúde física dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até f.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. manter a mente no trabalho	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
b. pensar claramente durante o trabalho	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
c. trabalhar com atenção	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
d. concentrar-se em seu trabalho	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
e. trabalhar sem perder a linha de pensamento	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
f. ler ou usar os olhos com facilidade enquanto trabalha	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

As próximas perguntas indagam sobre dificuldades em relação às pessoas com as quais você teve contato durante o trabalho. Podem ser os empregadores, supervisores, colegas de trabalho, clientes, consumidores ou o público.

4. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo os seus problemas emocionais ou de saúde física dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até c.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. falar com as pessoas pessoalmente, em reuniões ou por telefone	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
b. controlar seu temperamento durante o trabalho	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
c. ajudar as outras pessoas a fazer seus trabalhos	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

Essas perguntas indagam sobre como foi o trabalho de um modo geral.

5. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo os seus problemas emocionais ou de saúde física dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

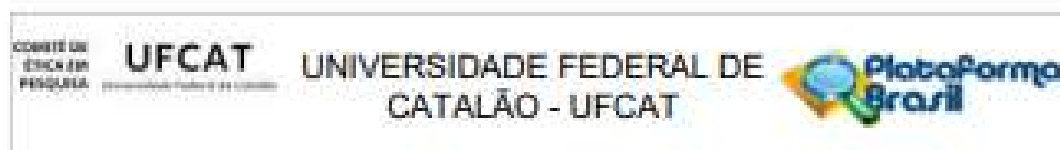
(Assinale um quadrado em cada linha de a. até e.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. dar conta da carga de trabalho	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
b. trabalhar com a rapidez necessária	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
c. terminar o trabalho no prazo	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
d. fazer suas tarefas sem cometer erros	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
e. sentir que você fez o que você é capaz de fazer	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

ANEXO B: QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS

E-mail:	
Nome:	
Idade:	
Profissão:	
Instituição de trabalho / Regional/ Lotação:	
Data de ingresso na Universidade Federal de Goiás:	
Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto; <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo; <input type="checkbox"/> Superior Incompleto; <input type="checkbox"/> Superior Completo; <input type="checkbox"/> Pós-graduação / Especialização; <input type="checkbox"/> Pós-graduação / Mestrado; <input type="checkbox"/> Pós-graduação / Doutorado
Renda familiar:	<input type="checkbox"/> 1 a 3 salários mínimos; <input type="checkbox"/> 4 a 6 salários mínimos; <input type="checkbox"/> 7 a 9 salários mínimos; <input type="checkbox"/> Mais de 10 salários mínimos
Estado Civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro (a); <input type="checkbox"/> Casado (a); <input type="checkbox"/> União Estável; <input type="checkbox"/> Divorciado (a); <input type="checkbox"/> Viúvo (a)
Número de filhos:	
Como você se auto declara:	<input type="checkbox"/> Amarelo (a); <input type="checkbox"/> Branco (a); <input type="checkbox"/> Negro (a); <input type="checkbox"/> Pardo (a)
Naturatidade:	

ANEXO C: PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Presenteísmo e sua relação com a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho para a mulher trabalhadora após a maternidade

Pesquisador: Luiz Almeida da Silva

Área Temática:

Versão: 5

CAAE: 221.20819.2.0000.8409

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.936.015

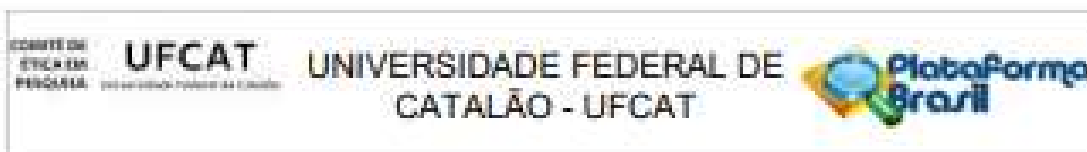
Apresentação do Projeto:

TRATA-SE DE UM PROTOCOLO DE PESQUISA, CUJO PROJETO APRESENTADO ESTÁ VINCULADO AO PROGRAMA DE MESTRADO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, INSTITUTO DE GEOGRAFIA - PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR, DA ESTUDANTE FRANÇOISE DE MESQUITA INTITULADO PRESENTEÍSMO E SUA RELAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A MULHER TRABALHADORA APÓS A MATERNIDADE, CIDADE DE UBERLÂNDIA/MG 2019. Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador. Orientador: Prof. Dr Luiz Almeida da Silva
Co-orientadora: Profa. Dra. Nuzia Ferreira de Oliveira

As informações elencadas foram retiradas do arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1659466_E1 de 21/07/2021

Resumo: "Presenteísmo e sua relação com a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho para a mulher trabalhadora após a maternidade. Trata-se de um estudo transversal observacional, de natureza quantitativa, para levantar dados e informações sobre qual a incidência do presenteísmo entre as trabalhadoras da Universidade Federal de Goiás, mães e profissionais? Como ele interfere na Qualidade de Vida e Qualidade do Trabalho delas após a maternidade. O tema da pesquisa é "Presenteísmo e sua relação com a Qualidade de Vida e Qualidade de Vida No Trabalho para a

Endereço: Av. Dr. Lamartine Góes de Avelar, 1120 Setor Universitário, Bloco Didático I, segundo piso (subtérreo)
Bairro: Setor Universitário **CEP:** 75.704-020
UF: GO **Município:** CATALÃO
Telefones: (64)3443-7000 **E-mail:** cep.ufg@gmail.com



Contribuição do Pesquisador: 4.506,2118

mulher trabalhadora após a maternidade". A pesquisa será desenvolvida junto às servidoras efetivas da Universidade Federal de Goiás, mulheres, mães, que gozaram da licença maternidade no período de 2014 a 2019. A partir dos dados levantados buscaremos identificar o perfil social das mulheres mães que trabalham como servidoras públicas federais efetivas na Universidade Federal de Goiás; analisar se existe o presenteísmo e como este se apresenta por meio de sintomas físicos, emocionais, comportamentais e psicológicos e conseqüente adoecimento desta profissional e também verificar se existe correlação entre presenteísmo, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho para esse grupo de mulheres/trabalhadoras e mães. Este estudo será realizado por meio da aplicação dos seguintes instrumentos de avaliação, todos validados para realização de pesquisas no Brasil, serão encaminhados 03 formulários para cada participante: para análise da incidência de Presenteísmo: Work Limitations Questionnaire (WLQ); para análise de Qualidade de Vida: WHOQOL-BREF; para análise da Qualidade de Vida no Trabalho: Total Quality of Working Life (TQWL- 42). A coleta de dados será realizada por meio de respostas a questionário on-line.Os dados oriundos do instrumento de caracterização dos participantes serão analisados mediante estatística descritiva com cálculo das frequências relativas e absolutas para variáveis qualitativas. Para as variáveis quantitativas serão utilizados: média, desvio padrão, mediana e intervalo interquartil, quando apropriados."

Hipóteses: "Após o evento da maternidade, a mulher-profissional e agora mãe, vê-se diante de uma redefinição de papéis, identidades, tarefas, novas responsabilidades, nova expectativa de futuro. Nesse contexto, apresenta-se, então, a dificuldade em equilibrar maternidade e carreira. Observa-se que, em geral, o estado de presenteísmo se instala concomitante à baixa produtividade, à insatisfação, à procrastinação e ao desânimo, que podem

afetar a qualidade de vida e do trabalho realizado. Diante disso, a trabalhadora se percebe muitas vezes incapacitada de realizar suas tarefas com eficiência e qualidade, em razão do nível de estresse elevado, o que acaba desencadeando um desgaste físico e mental, levando ao adoecimento. Mas, apesar de tudo, ela continua trabalhando, mesmo doente, e tenta achar maneiras de seguir em frente apesar dos sintomas e riscos para sua

saúde e seu desempenho profissional. Pensando nisso, é que se apresenta a seguinte problemática de pesquisa: Qual a incidência do presenteísmo entre as trabalhadoras da Universidade Federal de Goiás, mães e profissionais? Como o presenteísmo interfere na Qualidade de Vida e Qualidade do Trabalho dessas profissionais após a maternidade?"

Endereço: Av. Dr. Lamartine Góes de Avelar, 1120 Setor Universitário, Bloco Distúcio I, segundo piso (subtérreo)
 Bairro: Setor Universitário CEP: 75.704-020
 UF: GO Município: CATALÃO
 Telefone: (64)3441-7000 E-mail: cep.uvg@gmail.com

Contribuição do Pesquisador: 2022.014

Metodologia: “Trata-se de um estudo transversal observacional, de natureza quantitativa. O estudo de corte transversal constitui-se em uma estratégia de pesquisa epidemiológica identificada pela observação direta de determinada quantidade planejada de indivíduos em um único momento. Este estudo pode ser dividido em três etapas principais: planejamento da pesquisa, execução, análise e divulgação dos resultados (MEDRONHO et al., 2009). A pesquisa transversal tem por objetivo analisar uma determinada população em um contexto específico em termos probabilísticos, cujos aspectos políticos, administrados e geográficos sejam os mesmos (KLEIN e BLOCK, 2009). A pesquisa será desenvolvida junto às servidoras efetivas da Universidade Federal de Goiás, mulheres, mães, que gozaram de licença maternidade no período de 2014 a 2019. A coleta de dados será realizada junto às servidoras efetivas da Universidade Federal de Goiás (UFG). O grupo selecionado para a pesquisa representa um total identificado de 353 trabalhadoras (dados consultados/disponibilizados pela Diretoria Financeira de Pessoas da UFG, encaminhados por e-mail). Este estudo será realizado por meio da aplicação dos seguintes instrumentos de avaliação, todos validados para realização de pesquisas no Brasil. 1) Work Limitations Questionnaire (WLQ) (ANEXO I): possibilita a identificação do presenteísmo entre as profissionais da universidade. É um questionário autoadministrável, com 25 itens, que avaliam quatro dimensões: 1) gestão do tempo; 2) capacidade para realizar o trabalho físico; 3) concentração e relacionamento interpessoal; e 4) capacidade para atingir objetivos (LERNER et al., 2001). 2) WHOQOL-bref (ANEXO II): permite a coleta de informações quanto à QV das trabalhadoras. Inclui 26 questões, que geram pontuações que variam de 1 a 5, conforme o grau de satisfação, indo de “nada satisfeito” a “muito satisfeito”. O instrumento de coleta de dados inclui também as seguintes variáveis: socioeconômicas e demográficas (gênero, faixa etária, renda pessoal, renda familiar, escolaridade, adequação do nível de escolaridade à faixa etária, sendo considerado o indivíduo com 20 anos e segundo grau completo, local de moradia, participação social). 3) Total Quality of Working Life - TQWL-42 (ANEXO III): objetiva diagnosticar como a pessoa se sente a respeito de sua QVT. São 42 questões relacionados à QVT e mais cinco questões sobre dados pessoais do respondente, totalizando 47 questões. Faz uma avaliação Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional (FLECK et al., 2000; PEDROSO, 2010). A coleta de dados será realizada por meio de respostas a questionário on-line, segundo as seguintes diretrizes: 1) identificação, junto ao RH da UFG, das trabalhadoras efetivas que gozaram de licença maternidade entre os anos de 2014 à 2018. 2) Convite, via e-mail, às trabalhadoras contendo informações sobre os objetivos da pesquisa, com disponibilização de link

Endereço: Av. Dr. Lamartine Góes de Avelar, 1125 Setor Universitário, Bloco Didático I, segundo piso (subsídio ao
Bairro: Setor Universitário **CEP:** 75.704-020
UF: GO **Município:** CATALÃO
Telefone: (64)3441-7000 **E-mail:** cep.uv.ufg@gmail.com



Contribuição do Pesquisador: R\$ 300,00

Objetivo Primário: "Estudar a ocorrência de presentismo e sua relação com a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho após a maternidade entre trabalhadoras da Universidade Federal de Goiás.

Objetivo Secundário:

- Identificar o perfil social das mulheres-mães que trabalham como servidoras públicas federais efetivas na Universidade Federal de Goiás.
- Analisar se existe o presentismo e como este se apresenta por meio de sintomas físicos, emocionais, comportamentais e psicológicos e consequente adoecimento desta profissional.
- Verificar se existe correlação entre presentismo, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Tais informações foram retiradas do arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1659466_E1 de 21/07/2021

Riscos: "Os riscos da participação no estudo são mínimos, incluindo o contato com as questões da entrevista por mobilizarem sentimentos desencadeantes de sofrimento psicológico inerente à condição de trabalho e situação de vida. Caso ocorra esse tipo de situação, como estratégia de manejo haverá o contato da pesquisadora no formulário on-line, com a finalidade de comunicação, no caso de situações desencadeadas pela participação no estudo, e as participantes serão encaminhadas para acompanhamento no Departamento de Saúde do Servidor do respectivo local de trabalho."

Benefícios: "As participantes também podem ser beneficiadas em suas condições de trabalho, pela mobilização que os resultados da pesquisa poderão oferecer frente às questões abordadas no projeto acerca da qualidade de vida da mulher, mãe e trabalhadora ou ainda durante o processo de condução do estudo por perceberem suas experiências resignificadas e estudadas cientificamente."

Endereço: Av. Dr. Lamartine Góes de Avelar, 1120 Setor Universitário, Bloco Didático I, segundo piso (subido ao
Bairro: Setor Universitário **CEP:** 75.704-000
UF: GO **Município:** CATALÃO
Telefone: (64)3441-7000 **E-mail:** cep@uifg@gmail.com



Contribuição do Pesquisador: 4.000,00

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os pesquisadores informam que usarão fontes secundárias de dados de 353 mulheres (Grupo 1) e essas informações serão obtidas junto ao RH da Universidade Federal de Goiás, das trabalhadoras efetivas que gozaram de licença maternidade entre os anos de 2014 à 2019*.

Informam ainda que:

- O "número de indivíduos abordados pessoalmente, recrutados, ou que sofrerão algum tipo de intervenção neste centro de Pesquisa" serão de 353 trabalhadoras.
- O estudo não é multicêntrico no Brasil.
- Não propõe dispensa do TCLE.
- Não Haverá retenção de amostras para armazenamento em banco.

Não pedem para manter sigilo da íntegra do projeto de pesquisa.

Outras informações, justificativas ou considerações a critério do pesquisador. Estimativa de orçamento feita pelo pesquisador, que garante arcar com todas as despesas acima listadas, devendo-se considerar que os valores estão sujeitos a alterações de mercado (R\$ 241,50).

O Projeto Brochura se manteva com a data de 2019, nos moldes do PPG ao qual a estudante está vinculada.

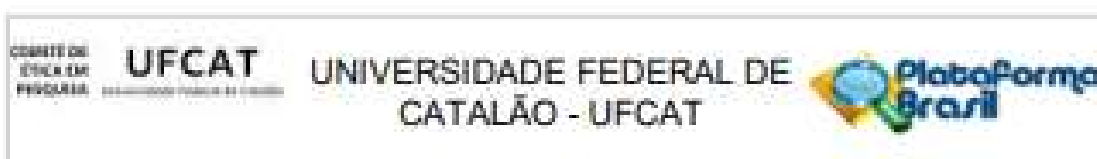
Acrescenta como Justificativo da Emenda:

Vimos por meio dessa emenda, muito respeitosamente, solicitar a inclusão do Professor Dr. Ailton de Souza Aragão como membro participante da presente pesquisa, uma vez que o professor Ailton integra efetivamente o nosso grupo, é professor efetivo do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (UFU) e participará conosco do desenvolvimento do trabalho em destaque. Conforme solicitado, foi anexado o termo de compromisso do Professor Dr. Ailton de Souza Aragão.

Informações extraídas do documento: Cronograma4.

Informam como pesquisadores:

Endereço: Av. Dr. Lamartina Pires da Avelar, 1120 Setor Universitário, Bloco Didático I, segundo piso (subdivisão de
 Bairro: Setor Universitário CEP: 73.704-000
 UF: GO Município: CATALÃO
 Telefone: (64)3441-7000 E-mail: cep.rc.ufg@gmail.com



Contribuição do Parecer: 4.835.939

Pesquisadores:

Mostranda: Françoise de Mesquita
 Prof. Dr. Ailton de Souza Aragão
 Prof. Dr. Luiz Almeida da Silva
 Profa. Dra. Nunia Ferreira de Oliveira

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados 2 documentos novos, desde o último parecer nº 4.835.939 de 08 de julho de 2021.

- PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1659468_E1.pdf, datado de 21/07/2021
- Cronograma4, datado 21/07/2021

Recomendações:

-No arquivo: Cronograma4: não está previsto o Relatório Parcial e Final, conforme pontuado na Resolução 466/2012 - "11.19 - relatório final - é aquele apresentado após o encerramento da pesquisa, totalizando seus resultados; 11.20- relatório parcial- é aquele apresentado durante a pesquisa demonstrando fatos relevantes e resultados parciais de seu desenvolvimento;"

Neste sentido, pedimos aos pesquisadores atenção aos prazos de envio do relatório final da pesquisa ao CEP.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Trata-se da análise da versão 5 - CAAEE: 22120819.2.0000.8409 - Parecer: 4.835.939 de emenda:

Pendência Parecer: 4.835.939:

- 2- Ao verificar o cronograma da pesquisa observa-se que o presente protocolo teve início em 2019 e defesa do mestrado em fev/2021. Desta forma, entende-se que também à solicitação de vinculação ao protocolo, deve-se adequar o novo cronograma da pesquisa, incluindo o período de apreciação ética à emenda.

Endereço: Av. Dr. Lamerline Pinto de Avelar, 1120 Setor Universitário, Bloco D (Biblioteca), segundo piso (subsolo ao lado)
 Bairro: Setor Universitário CEP: 75.704-000
 UF: GO Município: CATALÃO
 Telefone: (64)3441-7500 E-mail: cep@ufcatalao.com.br

COMITÊ DE
ÉTICA EM
PESQUISA

UFCAT
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CATALÃO - UFCAT



Continuação do Parecer: 4.686.016

RESPOSTA: inserção pelo pesquisador o arquivo Cronograma4.

ANÁLISE: ATENDIDA, contudo não se encontrou na PB a carta do Pesquisador com as respostas ao parecer pendente, em documento à parte (carta resposta), com indicação das respostas para cada uma das pendências apontadas no parecer, obedecendo a ordenação deste. Houve alteração da data de Defesa da dissertação de Mestrado: 01/12/2021- 31/12/2021.

Ante o relato, o parecer a esta emenda é de aprovação, s. m. j. deste Comitê.

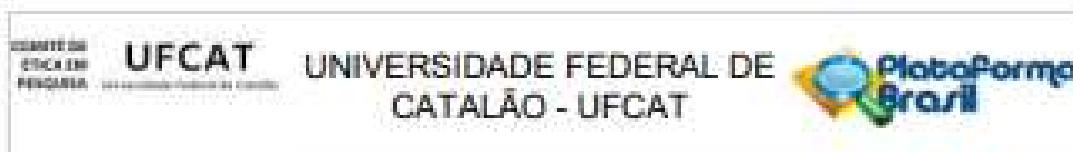
Considerações Finais a critério do CEP:

Emenda aprovada. Ressalta-se que cabe a (o) pesquisador responsável encaminhar os relatórios da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que sejam devidamente apreciados no CEP, conforme Resolução CNS no. 466/12, item XI.2.d e Resolução CNS no. 510/16, art.26, item V.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMações_BÁSICAS_165946 6_E1.pdf	21/07/2021 18:09:25		Acerto
Cronograma	Cronograma4.pdf	21/07/2021 18:07:18	FRANCOISE DE MESQUITA	Acerto
Declaração de Pesquisadores	CompromissoAna.pdf	22/06/2021 16:16:18	Luiz Almeida da Silva	Acerto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto francoise pb_Modificado3.pdf	25/05/2020 16:26:17	Luiz Almeida da Silva	Acerto
Outros	CartaResposta.pdf	25/05/2020 16:25:03	Luiz Almeida da Silva	Acerto
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modificado3.pdf	25/05/2020 16:13:56	Luiz Almeida da Silva	Acerto
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Anuenciataxi_Modificado.pdf	05/12/2019 07:25:50	Luiz Almeida da Silva	Acerto
Declaração de Instituição e Infraestrutura	AnuenciaRector.pdf	05/12/2019 07:26:46	Luiz Almeida da Silva	Acerto
Outros	anuenciaregionalgoias2.pdf	09/09/2019 14:59:03	FRANCOISE DE MESQUITA	Acerto
Outros	anuenciaregionalcatalao2.pdf	09/09/2019	FRANCOISE DE	Acerto

Endereço: Av. Dr. Lamareiro Pinto da Avila, 1120 Setor Universitário, Bloco Distúcio I, segundo piso (subindo as
Bairro: Setor Universitário **CEP:** 75.704-020
UF: GO **Município:** CATALÃO
Teléfono: (64)3441-7000 **E-mail:** cep.ucaf@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.006/2019

Outros	anunciaregionalcatalao2.pdf	14:58:31	MESQUITA	Aceito
Folha de Rosto	folhadefolha.pdf	27/08/2019 16:15:16	FRANCOISE DE MESQUITA	Aceito
Outros	questionarioqwl.doc	27/08/2019 09:45:45	FRANCOISE DE MESQUITA	Aceito
Outros	questionariowhqqlbref.PDF	27/08/2019 09:34:03	FRANCOISE DE MESQUITA	Aceito
Outros	questionarioqlw.doc	27/08/2019 09:33:08	FRANCOISE DE MESQUITA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termodecompromisso.pdf	27/08/2019 09:23:12	FRANCOISE DE MESQUITA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CATALÃO, 27 de Agosto de 2021

Assinado por:
Adriana Freitas Neves
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Dr. Lamerline Porto da Avela, 1120 Setor Universitário, Bloco Didático I, segundo piso (subsolo de
Bairro: Setor Universitário **CEP:** 35.704-020
UF: GO **Município:** CATALÃO
Telefone: (64)3441-7000 **E-mail:** cep.rc.ufg@gmail.com

ANEXO D: APROVAÇÃO DO CAPÍTULO DE LIVRO



Nº	DESCRICAÇÃO	ARQUIVO	SITUAÇÃO	ATUALIZADO EM
1	CAPÍTULO SUBMETIDO PELO PRÓPRIO AUTOR		EM ANÁLISE	14/12/2021 16:45:57
2	EDITOR SELECIONADO		EM ANÁLISE	15/12/2021 08:35:08
3	PARABÉNS! O SEU TRABALHO INTITULADO "MULHERES TRABALHADORAS, MATERNIDADES E PRESENTEÍSMO: ESTUDO DE REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA" FOI ACEITO PARA SER PUBLICADO COMO CAPÍTULO DE LIVRO PELA EDITORA OMNIS SCIENTIA. EM BREVE SERÁ ENCAMINHADO PARA O PROCESSO DE PAGAMENTO. AGUARDE AS NOTIFICAÇÕES.		EM ANDAMENTO	15/12/2021 08:36:14
4	PARABÉNS! O SEU TRABALHO INTITULADO "MULHERES TRABALHADORAS, MATERNIDADES E PRESENTEÍSMO: ESTUDO DE REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA" FOI ACEITO PARA SER PUBLICADO COMO CAPÍTULO DE LIVRO PELA EDITORA OMNIS SCIENTIA. DEVERÁ FEETIAR O		PROCESSO PAGAMENTO	16/12/2021 08:59:28

APÊNDICE A: QUESTÕES QUALITATIVAS ABORDADAS COM O QUESTIONÁRIO

Questão A: Como tem vivido a sua saúde física e mental no contexto da pandemia?

Questão B: Caso sinta necessidade, registre aqui outras observações não pontuadas ao longo do questionário.