

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

CAMILA DEMICO LUCENA
IVÂNIA DA SILVA COSTA
LUCIANA FERREIRA DOS SANTOS
NAIARA HELOISA MATTOS DO NASCIMENTO

REINTE - MAT
REINTEGRAÇÃO PÓS LICENÇA MATERNIDADE
A NECESSIDADE DE UM PROGRAMA DE REINTEGRAÇÃO VOLTADO PARA AS
COLABORADORAS QUE RETORNARAM DA LICENÇA MATERNIDADE

Tupã-SP

2022

**CAMILA DEMICO LUCENA
IVÂNIA DA SILVA COSTA
LUCIANA FERREIRA DOS SANTOS
NAIARA HELOISA MATTOS DO NASCIMENTO**

**REINTE - MAT
REINTEGRAÇÃO PÓS LICENÇA MATERNIDADE
A NECESSIDADE DE UM PROGRAMA DE REINTEGRAÇÃO VOLTADO PARA AS
COLABORADORAS QUE RETORNARAM DA LICENÇA MATERNIDADE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Dra. Luana Possari Maziero Costa, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho MB

Tupã-SP

2022

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

CAMILA DEMICO LUCENA

IVÂNIA DA SILVA COSTA

LUCIANA FERREIRA DOS SANTOS

NAIARA HELOISA MATTOS DO NASCIMENTO

REINTE - MAT

REINTEGRAÇÃO PÓS LICENÇA MATERNIDADE

A NECESSIDADE DE UM PROGRAMA DE REINTEGRAÇÃO VOLTADO PARA AS
COLABORADORAS QUE RETORNARAM DA LICENÇA MATERNIDADE

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em
Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Luana Possari Maziero Costa

Orientadora

Prof. (a).

Avaliador (a)

Prof. (a).

Avaliador (a)

Tupã, 06 de dezembro de 2022

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelos alunos. A professora orientadora, a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todas as pessoas, familiares e amigos que nos ajudaram a desenvolver este trabalho, mesmo que indiretamente, pelo apoio e paciência em ouvir nossas dúvidas.

Nossa professora, Luana pela dedicação e paciência como orientadora. Obrigado a todos os professores que deram dicas e orientações ao grupo, mesmo não sendo nossos orientadores, eles também dedicaram um tempo para nos ajudar, o que gerou muitas ideias.

Obrigado as mulheres que responderam a nossa entrevista e que forneceram informações necessárias para a realização deste trabalho.

As nossas colegas de grupo que não mediram esforços para que esse trabalho fosse desenvolvido sempre apoiando uns aos outros e os encorajando a seguir até o fim.

RESUMO

Neste trabalho é apresentada a implantação da licença-maternidade no Brasil que foi regulamentada em 1943 onde, a mulher que necessitava desse benefício e teria o período de 84 dias de afastamento, tendo seu salário pago pelo próprio empregador. Foi discutido sobre a dificuldade que muitas colaboradoras encontram no retorno ao trabalho após a licença-maternidade, muitas delas têm que escolher retornar ao trabalho ou cuidar do filho, além de se tornar mãe, também tem que lidar com as responsabilidades de dona de casa, esposa e profissional, o que é um grande desafio em meio à sociedade, uma das maiores preocupações que elas têm é de como será sua rotina familiar e a volta ao trabalho. Foi apresentado os problemas e alternativas encontrados pelos gestores de recursos humanos em relação a situação que essas colaboradoras, já que é frequente o fato de muitas empresas não estarem preparadas para as receber essas mulheres ao retornarem às suas atividades laborais nas empresas. Em virtude ao cenário atual pode-se dizer que as mulheres, embora já tenham conquistado espaço no mercado de trabalho, ainda vem enfrentando muitas dificuldades quando se trata do seu retorno às suas atividades laborais, necessitando que as empresas estejam prontas para recebê-las novamente.

Palavras-chaves: Histórico. Lei 10.421 art 392. Retorno e Readaptação. Licença Maternidade.

ABSTRACT

This paper presents the implementation of maternity leave in Brazil, which was regulated in 1943, where the woman who needed this benefit would have a period of 84 days off, having her salary paid by her employer. It was discussed the difficulty that many collaborators find in returning to work after maternity leave, many of them have to choose to return to work or take care of the child, in addition to becoming a mother, they also have to deal with the responsibilities of housewife, wife and professional, which is a great challenge in the midst of society, one of the biggest concerns they have is what their family routine and going back to work will be like. The problems and alternatives found by human resources managers in relation to the situation that these collaborators were presented were presented, since it is frequent that many companies are not prepared to receive these women when they return to their elaborative activities in the companies. Due to the current scenario, it can be said that women, although they have already conquered space in the labor market, are still facing many difficulties when it comes to their return to their work activities, requiring companies to be ready to receive them again.

Keywords: History. Law 10,421 art 392. Return and Readaptation. Maternity Leave.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade.....	17
Gráfico 2 - Você trabalha atualmente.....	18
Gráfico 3 - Quantos filhos você tem	18
Gráfico 4 - Retorno ao Trabalho.....	19
Gráfico 5 - A empresa teve ou te algum programa de reintegração.....	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	OBJETIVO	10
2.1	Objetivos específicos	10
3	REVISÃO DE LITERATURA	11
3.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DO MÉTODO DE REINTEGRAÇÃO PARA A EMPRESA E FUNCIONÁRIOS	11
3.2	IMPLANTAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL	12
3.3	DIFICULDADE NO RETORNO AO TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE	13
4	METODOLOGIA DE PESQUISA	15
6.1	Cronograma	17
5	PESQUISA DE CAMPO	17
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
	REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

A reintegração ao trabalho refere-se ao restabelecimento da posse plena do cargo, ou seja, a devolução do vínculo empregatício ao empregado. Esse ato de reintrodução do colaborador ao ambiente de trabalho traz grandes ganhos tanto para o mesmo quanto para a empresa, vantagens como melhoria do clima organizacional, aumento do desempenho do colaborador, traz motivação, agiliza a readaptação do empregado às suas antigas funções o deixando ciente de mudanças e atualizações no período de sua ausência, além de diminuir o nível de *turnover* dentro da empresa.

Com base nesses fatos percebe-se as dificuldades que as mulheres grávidas encontram ao retornar as suas funções após a licença maternidade, sendo necessário um processo de reintegração para essas colaboradoras, pois mesmo antes da concepção, a preocupação com a maternidade é vivenciada pelas mulheres. Se deve engravidar, ser uma boa mãe, conciliar várias jornadas, não deixar o filho e, na maioria das vezes, até desistir de cuidar da sua própria família, quando necessário, para se dedicar ao trabalho.

São tantas as imposições e pressões da sociedade para a volta da licença maternidade, o que deveria ser uma transição tranquila para uma nova rotina, tornou-se um momento de culpa, dor e desespero para muitas mães. Sem o apoio da empresa ou o medo de deixar os filhos aos cuidados de outras pessoas, muitas vezes elas lidam com essas preocupações, mudanças e pressões por conta própria e isso resulta em pedidos de demissão antes mesmo do término da licença-maternidade.

De acordo com Equipe de Redatores Garrettrh (2022), percebe-se que existem muitas dificuldades encontradas durante esse retorno, porém, existem soluções que podem transformar a realidade de muitas mulheres no mercado de trabalho. A intenção é buscar alternativas que solucionem esta realidade.

Epharma desenvolve programa de acolhimento no retorno da licença à maternidade, chamado de 'Coaching Maternidade' a Epharma ajuda a mulher a se adaptar à nova rotina, por meio de um ciclo de 120 dias de acompanhamento, com direito a rodas de conversas periódicas com outras mães da companhia, sessões individuais com *coach* especialista em maternidade e alinhamento entre gestor, RH e *coach* – mulheres e mães com carreira executiva que atuam como consultoras sêniores -, nas quais são

compartilhadas as necessidades desta profissional (EQUIPE DE REDATORES GARRETTTRH, 2022).

São diversos os fatores que dificultam a colaboradora em seu retorno, identificamos o medo da mãe perder o vínculo estabelecido com a criança, que por sua vez teve a necessidade de deixar - lá sob os cuidados de outra pessoa, a dificuldade de ficar à espera de uma vaga em creches para seu bebê, considerando que a criança ainda precisará passar pelo período de adaptação e diversos outros fatores que dificultam o retorno e sua tranquilidade.

Nesse artigo em primeiro lugar falará sobre as dificuldades que as mulheres encontram no retorno ao seu ambiente de trabalho após a licença maternidade e os problemas que essas dificuldades trazem para as colaboradoras e as empresas e em seguida são apresentados exemplos de reintegração como solução para esses problemas.

2 OBJETIVO

Este trabalho tem por finalidade verificar a importância do programa de retorno para colaboradoras que estão retornando as suas atividades laborais na empresa após o seu período de licença maternidade, apontando os benefícios que essa atitude traz para as empresas e trabalhadoras.

2.1 Objetivos específicos

- Incentivar as empresas a implantarem a reintegração das mulheres pós licença-maternidade.
- Mostrar o nível de insatisfação das funcionárias ao retomarem as suas atividades.
- Apresentar a reintegração das colaboradoras após a licença maternidade como solução para problemas de retorno nas empresas.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DO MÉTODO DE REINTEGRAÇÃO PARA A EMPRESA E FUNCIONÁRIOS.

A maternidade é um momento muito importante na vida de uma mulher, e muitas abrem mão de suas carreiras para poder desfrutar desse momento, algumas colaboradoras até optam por não ter filhos, devido as dificuldades que encontra para conciliar o trabalho e a nova realidade que é ser mãe. O retorno da licença-maternidade é um dos grandes desafios das organizações brasileiras. Em um estudo recente da FGV, por exemplo, o desemprego nos 12 meses após o início do benefício se mostrou bastante elevado: 35% para mulheres com maior nível de instrução e 51% para as menos escolarizadas. Para evitar tal cenário, as empresas precisam adotar medidas concretas e adequadas para promover a reintegração dessas profissionais. Além de, claro, trabalhar questões relacionadas ao preconceito que as mães enfrentam ainda hoje (GPTW, 2021).

Retomar a vida profissional com o fim da licença maternidade pode ser bastante complicado para algumas mulheres. Além do receio de deixar o bebê, há ainda a preocupação com os novos desafios de conciliar a carreira com a maternidade. Atualmente as mulheres precisam exercer muitos papéis ao mesmo tempo. Enquanto algumas decidem dar uma pausa na carreira para se dedicarem inteiramente à criança, outras optam por retornar ao trabalho, pois não conseguem se imaginar o dia todo em casa. Por isso, é bem normal que neste período surjam sentimentos de ansiedade, tristeza, insegurança, medo e até culpa. Para endossar esse sentimento, muitas mães ainda acreditam que a responsabilidade de cuidar dos filhos é só da mulher, o que acaba prejudicando ainda mais a volta ao trabalho (OS DESAFIOS... 2022).

Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador. No entanto, os efeitos são bastante heterogêneos e dependem da educação da mãe: trabalhadoras com maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% 12 meses após o início da licença, enquanto a queda é de 51% para as mulheres com nível educacional mais

baixo. Algumas empresas vêm possibilitando às funcionárias estenderem a licença-maternidade por dois meses. Para as que tiram seis meses de licença há uma maior probabilidade de continuarem empregadas seis meses após a licença (uma diferença de 7,5 pontos percentuais), mas esta vantagem é reduzida a zero 12 meses após a licença (PINHO NETO, 2016).

Muitas dessas mulheres vivenciam o trabalho como uma posição importante em suas vidas. Dessa forma, primeiramente se estabelece a equação simbólica pênis-falo trabalho, vindo posteriormente o bebê. Nesse caso, o trabalho pode ser uma experiência vivenciada como deslocamento da maternidade no que se refere à realização fálica. Conseqüentemente, muitas mulheres vivenciam crises de angústia pela falta de sincronia entre o tempo necessário para percorrer as equivalências fálicas antes de chegar ao bebê: o tempo cronológico dessas realizações e o tempo orgânico da fertilidade, ou seja, o tempo faz necessário acelerar uma escolha (JERUSALINSKY, 2009)

3.2 IMPLANTAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL

A licença maternidade foi implantada e regulamentada no Brasil no ano de 1943 onde, a mulher que necessitava desse benefício teria o período de 84 dias de afastamento, tendo seu salário pago pelo próprio empregador. No ano de 1973 a Organização Internacional do Trabalho recomendou que o salário das colaboradoras afastadas por licença maternidade deveria ser pago pela Previdência Social. Em 1988 foi criada a Constituição Federal e com ela as mulheres passaram a ter maior estabilidade e garantias antes, durante e depois do parto, sendo uma delas o aumento de 84 para 120 dias de afastamento.

A Lei Nº 10.421 sancionada em 15 de abril de 2002 alterou o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual estabelece:

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo” (CARDOSO, 2022).

3.3 DIFICULDADE NO RETORNO AO TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

O retorno ao trabalho para a maioria das mulheres pode se tornar um momento muito delicado, sentimentos de apreensão e culpa pode se tornar frequente e a até desesperador, pois, a preocupação com o fim da licença-maternidade acontece antes mesmo dela se iniciar.

Algumas mulheres se sentem pressionada antes mesmo de pensar em iniciar uma gestação. Ser mãe desde muito tempo se tornou um desafio e em meio aos tempos atuais, muitas mulheres têm que escolher retornar ao trabalho ou cuidar do filho e com a maternidade, além de se tornar mãe, vem às responsabilidades de dona de casa, esposa e profissional em meio à sociedade, uma das maiores preocupações é de como será sua rotina familiar e a de volta ao trabalho.

Além da rotina familiar se tornar mais difícil com um filho pequeno pode se tornar ainda mais complexo se houver duas ou mais crianças, onde muitas mulheres sofrem com a sobrecarga, ainda mais se não tiver um parceiro com quem contar.

A volta ao trabalho sendo uma das mais preocupantes se torna mais difícil, pois muitas empresas não estão preparadas para receber as colaboradoras que estavam afastadas da licença, desde o apoio psicológico e até mesmo na infraestrutura, na maioria das empresas não existe um espaço onde a mãe pode estar amamentando seu filho como previsto na lei da licença maternidade no art. 396 da CLT.Trt-13 (2022).

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017).

De acordo com a matéria publicada pela jornalista Nathalie Hanna Alpaca da CNN Rio de Janeiro um levantamento feito com base em análise de dados da PNAD

de 2021, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV), nos de 2014 e 2019, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu continuamente e atingiu um índice de 54,34% no ano de 2019 e em 2020, o número aumentou para 69,78% e 71,64% em 2021 (ALPACA, 2022).

Segundo o jornalista Leonardo Viecele da Folha de São Paulo – Rio de Janeiro, o número de mulheres desempregadas com a chegada da pandemia aumentou significativamente as vagas preenchida por elas correspondia 71,9% do total de empregos que foram fechados (VIECELE, 2022).

Aproximadamente 50% das colaboradoras que retorna ao ambiente de trabalho têm seu contrato de trabalho reincidente antes mesmo de completar um ano e meio após o retorno e a grande maioria se dá por dispensa sem justa causa por parte do empregador. De acordo com uma pesquisa da FGV (Fundação Getúlio Vargas) as dispensas estão agregadas a muitos fatores e um deles é o grau de escolaridade, mães que possuem um maior nível de escolaridade em um período de 12 meses apresentam 35% das demissões, enquanto mulheres com nível mais baixo de educação representam cerca de 51% (PINHO NETO, 2022).

Ao abordar o tema do trabalho percebe-se que ele não é muito discutido nos meios trabalhistas de uma organização, porém a questão está extremamente presente no cotidiano das mulheres trazendo uma série de discussões e dúvidas. O retorno ao ambiente de trabalho tornou-se um desafio e a maior dificuldade encontrada é a separação da mãe com o filho. Com base em pesquisas, verifica-se que algumas delas abandonam o cargo por dois motivos predominantes, um é a falta de adequação à nova rotina e o outro por não ter uma pessoa de confiança, centros de cuidados ou escolas para com quem deixá-los.

Em algumas situações ocorre, que após a cessação de dias de licença-maternidade, as mães optam por uma extensão de dias descontando férias, podendo então assim, estender o prazo de retorno.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

Esse trabalho foi desenvolvido com base em pesquisas e estudos sobre o tema da necessidade da reintegração das colaboradoras que retornaram da licença-maternidade, sendo que as informações foram obtidas em cinco etapas:

Etapa 1: Contextualização da importância do método de reintegração para a empresa e funcionários.

Etapa 2: Implantação da licença-maternidade no Brasil

Etapa 3: Dificuldade encontrada no retorno ao trabalho após a licença

Etapa 4: Pesquisa com o público alvo (pesquisa de campo), desenvolvida por meio do Google Forms® e disponibilizada via WhatsApp® no período de 12 de setembro de 2022 a 10 de outubro de 2022.

Etapa 5: Apresentação de dados por meio de gráficos.

Quadro 1 - Síntese para estruturação do método científico

Síntese para estruturação do método científico	
Critérios de classificação	Atributos metodológicos
Tipo de conhecimento	O conhecimento que é buscado para a realização do projeto é científico, pois foi analisado vários tipos de bibliografias para que fosse possível entender o assunto e dar mais uma ênfase de como o projeto possa ser cada vez melhor e conseqüentemente para oferecer uma ajuda para as pessoas.
Natureza da pesquisa	A natureza do projeto é aplicada, já que devido ao aumento do número de mulheres que se sentem pressionadas a pedirem demissões ou estarem sendo demitidas ao retornarem ao ambiente de trabalho após a licença maternidade.

Objetivo	O objetivo é exploratório, pois é necessário o conhecimento do contexto a qual a empresa será inserida.
Abordagem	A abordagem do projeto é a quali-quantitativa, ou seja, há busca por bibliográficas que tratem do tema, como também a apresentação de dados primários de busca.
Técnicas e ferramentas de coleta de dados	A técnica para recolher dados das colaboradoras foi um questionário <i>on-line</i> , que se diz respeito à qual é o grau de satisfação das colaboradoras em relação ao seu retorno ao ambiente de trabalho após a licença maternidade.
Amostra	Aleatória, sendo que o número de pessoas a ser entrevistadas é todas aquelas que passaram pela volta ao ambiente de trabalho após a maternidade.
Objeto de análise	Tem como objetivo analisar as próprias empresas baseando-se através dos comentários das funcionárias.
Foco de análise	Ver a qualidade da reintegração nas empresas.
	Formas de melhoria da reintegração.
	Importância de existência do programa de retorno.
Sujeito de análise	Colaboradoras.
Forma de análise dos dados obtidos	Comparativa.
	Descritiva.
	Subjetiva.

Fonte: elaborado pelos autores.

6.1 Cronograma

Quadro 2 – Cronograma de pesquisa

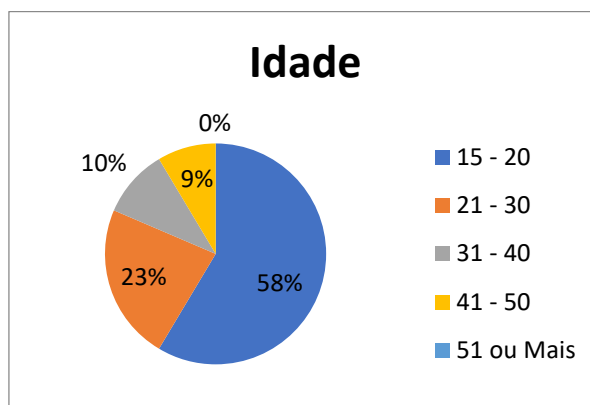
Etapas	Meses					
	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Introdução						
Revisão de Literatura						
Metodologia de Pesquisa						
Pesquisa de Campo						
Análise e Considerações Finais						
Apresentação						

Fonte: elaborado pelos autores.

5 PESQUISA DE CAMPO

Através do formulário de pesquisa de campo verificou-se que cerca de 65,7% das mulheres que responderam à pesquisa estão entre a faixa etária de 31 a 40 anos e relataram que já passaram pela licença maternidade a algum tempo e que encontraram algumas dificuldades de permanecerem no emprego no momento, pois faltava suporte por parte da empresa.

Gráfico 1 - Idade



Fonte: Elaborado pelos autores

Das mulheres entrevistadas 82,9% responderam trabalhar atualmente, enquanto 17,10% não.

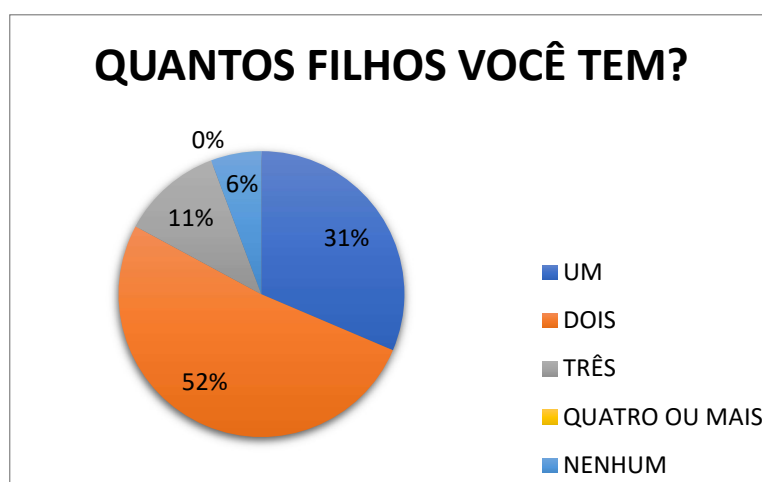
Gráfico 2 - Você trabalha atualmente



Fonte: Elaborado pelos autores

Das 35 entrevistadas 52% das mulheres responderam que tem apenas dois filhos.

Gráfico 3 - Quantos filhos você tem



Fonte: Elaborado pelos autores

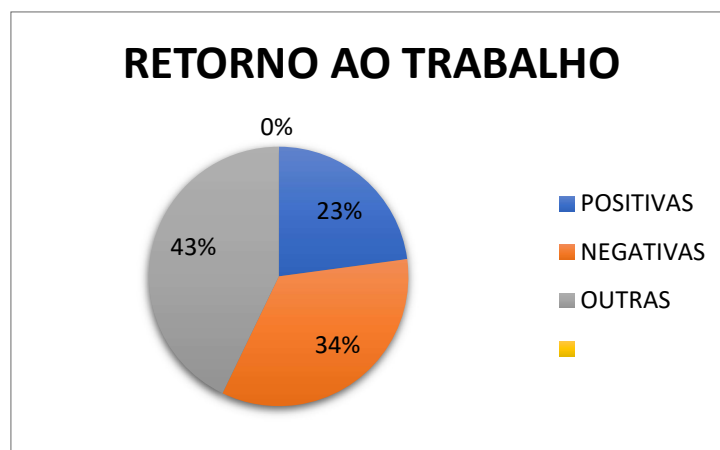
Quando perguntadas se sabiam dos seus direitos referentes a licença maternidade mais da metade das entrevistadas, com 88,57%, responderam sim, tendo como principal fonte de informação pesquisas de própria iniciativa na internet e na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), também que procuraram pessoas

especializadas no assunto e que a empresa informasse sobre seus direitos. As mulheres que responderam a alternativa não, são representadas por aproximadamente 11,43% e não houveram justificativa em suas respostas.

A falta de informação na maioria das vezes influencia muito nas decisões das colaboradoras a iniciarem uma gestação, principalmente não saber de seus direitos trabalhistas referente à licença-maternidade.

Ao responderem sobre como foi o retorno ao ambiente de trabalho após a licença maternidade a maioria das respostas fora “outras”, sendo que algumas entrevistadas disseram que não estavam trabalhando no período de gravidez ou que já tinha filhos grandes quando estava no atual emprego. A maioria que respondeu de forma negativa disse que a maior dificuldade foi ficar longe dos filhos nos primeiros meses iniciais, outras trabalhava em regime autônomo e teve que voltar mais cedo e algumas relataram que não tiveram a licença-maternidade, mesmo prevista em lei. As respostas positivas foram de formas repetitivas como boas, tranquilas e normais.

Gráfico 4 - Retorno ao Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

Sobre a dificuldade após o retorno ao trabalho, novamente a resposta que mais apareceu foi a separação dos filhos e a dificuldade de conciliar a nova rotina de casa, filhos e empregos, cerca de 23% responderam que essa é umas das partes mais difíceis após o retorno ao trabalho e a falta de compreensão por parte dos empregadores está logo em seguida, com quem deixar os filhos para retornar ao

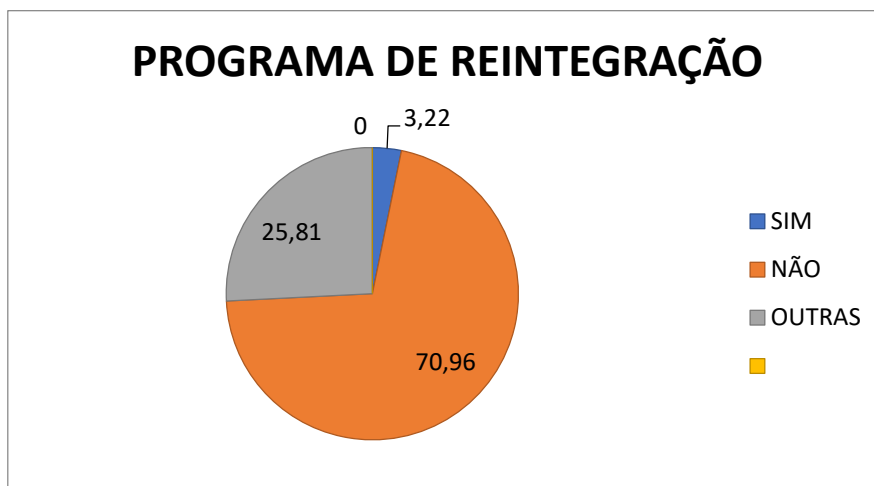
trabalho, dificuldades de encontrar vagas em creche, dificuldades de atender as necessidades do bebê e passar mais tempo com ele foi outras respostas obtidas. A grande maioria disse que teve vontade de deixar o emprego.

Outras respostas foram consideradas importantes para agregar a essa pesquisa e pontuar as dificuldades encontradas após o retorno:

- “Sobre o trabalho, nenhuma dificuldade. A minha dificuldade era em relação à separação do meu filho e os períodos doentes dele referente aos cuidados na creche”
- “Eles não entendiam que mesmo tendo alguém para cuidar quando precisava me ausentar do serviço para levar meu filho ao médico ou algo relacionado a ele não tinha autorização.”
- “Entrar no ritmo novamente e conseguir conciliar os horários do bebê com os da empresa”

Na entrevista buscou-se saber se ocorreram mudanças no trabalho durante a ausência das colaboradoras, sendo maioria das respostas “não” e tudo permaneceu como estava antes, outras disseram que teve mudanças em relação à chefia e declararam insatisfação com a mudança ocorrida e que não se sentiram bem.

Sobre a existência de recepção ao retornar ao trabalho aproximadamente 35% das entrevistadas disseram que não houve recepção alguma e 65% disseram que a recepção foi considerada boa ou normal e que tiveram perguntas em relação ao bebê como estava. Tal informação foi confirmada quando 70,96% das entrevistas disseram que não houveram nenhum tipo de reintegração por parte da empresa, 3,22% disseram que sim e 25,81% não souberam responder.

Gráfico 5 - A empresa teve ou te algum programa de reintegração

Fonte: Elaborado pelos autores

A respeito da expectativa da atitude da empresa para com o retorno pós licença maternidade a maioria disse que gostaria de se sentir mais acolhida pela empresa e que a mesma oferecesse mais apoio e facilitasse a relação de empresa, retorno e maternidade e até um possível apoio psicológico, sendo algumas respostas foram “Gostaria que as empresas fossem mais flexíveis e compreensivas com relação ao voltar da licença. Pois, um bebê exige cuidados e muitas vezes apenas a mãe consegue fazer”; “Tivesse mais entendimento quando a mãe precisa se ausentar por motivo do bebê doente ou precisar dela, pois, tem dificuldade na adaptação em creche, escolinha ou mesmo baba” e “Mais empática em relação às necessidades para amamentação, apego emocional”.

Além disso, a maioria disse que um apoio psicológico seria importante e que às vezes são muito necessários, pois um apoio desde o início da gestação ajudaria a melhorar o receio de iniciar uma gestação e enfrentar os tabus.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo a partir de pesquisas e estudos sobre a reintegração da mulher, mãe e empregada que retorna do seu período de licença maternidade, finalizando com o conhecimento do que a Lei de Nº 10.421 no seu "Art. 392, onde declara que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Considerando os resultados das pesquisas apresentados nesse trabalho, é possível mostrar a insatisfação entre as colaboradoras no período imediato ao término da licença-maternidade e seu retorno ao ambiente de trabalho, de modo que chegamos à conclusão de que as empresas não estão preparadas para receber as mulheres que retornam as suas funções, e isso faz com que gere insegurança para as mesmas fazendo as desistir de seus empregos antes mesmo do término da licença maternidade, o que traz grandes prejuízos não só para grande parte delas que ajudam com as despesas de suas casas, como também para a empresa que terá que arcar com um novo processo de recrutamento e seleção para encontrar uma nova colaboradora(o) que ocupe o cargo que ficou vazio.

A necessidade de reintegração é evidente para essas mulheres que retornam à empresa e a seus cargos após a licença-maternidade. A reintegração da licença-maternidade é um dos grandes desafios das organizações brasileiras. Por exemplo, em um estudo recente da FGV, que mostra a taxa de desempregos 12 meses após o início da licença-maternidade, evidencia que essa taxa é de 35% das mulheres mais instruídas e 51% para as menos instruídas.

Para evitar isso, as empresas precisam tomar medidas concretas e adequadas para facilitar a reintegração desses profissionais. A partir dessa análise, compreendemos que um programa de reintegração pode ocasionar uma melhoria para ambas as partes, tanto empregada como para o empregador.

Considerando as pesquisas propõe-se um programa de reintegração nomeado *Reinte - Mat* (reintegração pós licença maternidade) que aborda a recepção e estabilidade da mãe que retorna ao trabalho, a fim de que não se sintam insuficientes e obtenham apoio para desenvolver suas atividades. A implantação desse programa de reintegração pode amenizar ou eliminar prejuízos nas empresas como as

demissões, rescisões precoces e custos com treinamento de novos funcionários, logo o ambiente será melhor para receber as mulheres que retornam.

A proposta é que na empresa ofereçam acompanhamentos com um (a) profissional da área de psicologia, a orientação ao departamento a qual a colaboradora pertence para apoiá-la e oferecer motivação e proporcionar a ela um ambiente para a amamentação de seu bebê.

Recomenda-se para pesquisas futuras uma investigação aprofundada dos fatores que podem influenciar essas funcionárias a não retornarem à empresa após o término da licença-maternidade ou auxiliar as empresas a estabelecerem processos de reintegração que beneficiem essas funcionárias.

Portanto, este trabalho deixa um estudo sobre um tema relevante para a sociedade e academicamente um auxílio para futuras pesquisas nessa direção, já que sua abordagem é um fator essencial em todas as atividades econômicas do país.

REFERÊNCIAS

ALPACA, Nathalie Hanna. **Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens**. 2022. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em: 30 ago. 2022.

CARDOSO, Fernando Henrique. **LEI Nº 10.421, DE 15 DE ABRIL DE 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 26 ago. 2022.

EQUIPE DE REDATORES GARRETRH. **Epharma desenvolve programa de acolhimento no retorno da licença à maternidade**. Disponível em: <https://www.alexandregarrettrh.com.br/noticias/epharma-desenvolve-programa-de-acolhimento-no-retorno-da-licenca-a-maternidade/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

GPTW. **Licença-maternidade: boas práticas para adotar após o retorno de funcionárias**. 2021. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/licenca-maternidade/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

JERUSALINSKY, J. (2009). A maternidade e o Gozo fálico. In **A criação da criança: letra e gozo nos primórdios do psiquismo** (pp. 122-134). Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

OS DESAFIOS DO FIM DA LICENÇA MATERNIDADE. Disponível em: <https://institutonascercer.com.br/os-desafios-do-fim-da-licenca-maternidade/>. Acesso em: 30 ago. 2022.

PINHO NETO, Valdemar. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 16 set. 2022.

PLANALTO. **Lei L14457**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm(acessado em 07 de novembro de 2022 às 19:32 horas). Acesso em: 07 nov. 2022.

UNIÃO, Diário Oficial da. **Lei nº 10.421**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm. Acesso em: 07 nov. 2022.

VIECELE, Leonardo. **Ibge mapeia desastre no emprego feminino**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/06/ibge-mapeia-desastre-no-emprego-feminino-na-fase-inicial-da-pandemia.shtml#:~:text=Mulheres%20ocupavam%2071%2C9%25%20dos,06%2F2022%20%2D%20Mercado%20%2D%20Folha>. Acesso em: 24 nov. 2022.