

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Coronel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio
Técnico em Recursos Humanos

ORIENTAÇÕES E ACOLHIMENTO DA PROFISSIONAL GRÁVIDA, GESTANTE E LACTANTES NA TRANSIÇÃO PÓS LICENÇA-MATERNIDADE

Ariadne Marcelli Rocha Rodrigues Diniz¹

Cintia Cristina Gonçalves de Almeida²

Iasmin Cristina Vieira dos Santos³

Karen Priscila Rodrigues⁴

Leidiane Henrique da Nobrega Torres⁵

Maria Izabel Marciano⁶

Resumo: Neste estudo compartilhamos conhecimento sobre maternidade, pós licença maternidade, direitos da gestante e lactante, entre outras informações sobre esse tema. Mostramos também o quanto é desafiador conseguir ser produtivo em meio a tantas novidades na vida profissional e pessoal, além das diversas cobranças por parte da empresa e também pela própria maternidade que exige muito de cada mãe diariamente. É destacado também a importância do acolhimento do Recursos Humanos nesses momentos tão difíceis na vida das colaboradoras. Apontamos discussões e alternativas que podem ser praticadas dentro da empresa para manter uma colaboradora mais feliz e satisfeita com a gestão administrativa.

Palavras-chave: Acolhimento. Colaboradora. Direitos. Gestante. Lactante. Licença. Maternidade. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto tem por finalidade orientar e acolher a profissional grávida,

¹ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos. na Etec Cel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio – ariadne.diniz@etec.sp.gov.br

² Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos. na Etec Cel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio – cintia.almeida31@etec.sp.gov.br

³ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos. na Etec Cel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio – iasmin.santos36@etec.sp.gov.br

⁴ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos. na Etec Cel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio – karen.rodrigues26@etec.sp.gov.br

⁵ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos. na Etec Cel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio – leidiane.torres@etec.sp.gov.br

⁶ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos. na Etec Cel Raphael Brandão extensão EE Dr Antônio Olympio – maria.marciano9@etec.sp.gov.br

gestantes e lactante na gestação e pós licença maternidade. Abordar os impactos que a maternidade causa na vida da mulher em relação à carreira profissional, bem como apontar o papel do departamento de Recursos Humanos perante tal situação.

Tendo em vista a readaptação pós licença-maternidade pode ser facilitada através dos feedbacks de seus respectivos gestores, de horários flexíveis para amamentação, dos ajustes de expectativas, treinamentos, mentoria e aconselhamento profissional. Na perspectiva de uma mulher que se encontra em situação de jornada dupla, e que ao mesmo tempo, a empresa é colocada em posição de suporte, ou seja, que ampare a colaboradora e ofereça os mesmos ou mais benefícios que já apresentava antes. Identificar quais são os impactos causados na organização e na vida profissional da colaboradora no retorno às atividades profissionais após a licença-maternidade.

As Organizações (privadas e públicas) enfrentam dificuldades para cumprir as leis de proteção às gestantes, no que se refere aos direitos trabalhistas. Apresentar os impactos na carreira profissional das gestantes e as diversas formas pelas quais elas podem ser acolhidas no ambiente de trabalho.

Entender quais são os direitos da mulher gestante e após a gestação como é realizada a reintegração do retorno pós licença-maternidade, explicitar quais são os benefícios que podem ter dentro da empresa após o retorno à licença maternidade.

Acolher essa profissional lhe proporcionando uma rede de apoio dentro do departamento de Recursos Humanos. Humanizando a profissional mulher que agora desempenha o papel da maternidade.

2 DESENVOLVIMENTO, PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

Foi utilizado como principal fonte de pesquisa sites que abordam o tema "Maternidade". Mães do mesmo convívio dos autores foram consultadas e compartilharam seu conhecimento e experiência pessoal no pós-licença maternidade agregando mais valor e veracidade ao trabalho, pois é importante a retratação da realidade e contribuir para melhorar a qualidade de vida. Como produto de toda a pesquisa, é visível que muitos aspectos são comumente encontrados em diversas empresas, porém cada caso é único, deve-se abordar individualmente, assim como comportamentos, reações e sentimentos são manifestados no ambiente de trabalho.

3 COMUNICADO DA GRAVIDEZ

Segundo o site Jusbrasil (2020) escrito pela advogada Ana Cristina Baruffi, a lei não limita prazo para contar ao empregador sobre a gravidez, exceto no caso de ter ocorrido a dispensa. Se por acaso a dispensa aconteceu e descobriu-se a gravidez, é preciso que se informe até trinta dias após a rescisão.

Desta forma, assim que confirmada a gravidez, a depender do seu tempo, pode-se aguardar até a décima segunda semana depois disso é preciso comunicar ao empregador.

Podemos assim entender que a legislação garante a estabilidade da gestante empregada, a partir da confirmação da gravidez, inclusive no caso do contrato de experiência ou determinado.

3.1 RELAÇÃO TRABALHISTA

Segundo o site UOL monografias Brasil escola, “Durante anos a mulher vem marcando a sociedade com sua perseverança a fim de conquistar seu lugar no mercado de trabalho”.

A Consolidação das Lei do Trabalho – CLT - (Artigo 392 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943), a lei prevê a concessão da licença-maternidade e do salário-maternidade, às mulheres grávidas que tiveram filhos e que contribuem ativamente para o INSS. As leis trabalhistas asseguram a presença e permanência das mães nas empresas.

3.2 DIREITOS DA GESTANTE

Conforme o site Brasil de Fato (2022), conforme a legislação, mulheres que possuem gravidez de risco podem entrar em licença-maternidade a partir do vigésimo oitavo dia antes da previsão do parto. No caso de complicações no parto ou bebê prematuro o prazo da licença pode ainda ser ampliado em sessenta dias pela empresa. Se a mulher for diagnosticada com gravidez de alto risco ela pode solicitar afastamento do trabalho e recebimento do auxílio-doença do INSS. Isso ocorre mediante apresentação de laudo médico que exija repouso absoluto por mais de quinze dias.

Segundo, Edgar Yuji Ieiri no site Jusbrasil (2019) “durante a gestação, a trabalhadora pode requerer uma transferência de função, caso seja necessário para garantir a sua saúde, podendo retornar à função original logo que se recuperar. Muitas mulheres optam por mudar a rotina de trabalho logo após o parto, justamente para passar mais tempo com o filho. Existem algumas alternativas previstas em lei que podem beneficiar esse convívio, como o trabalho intermitente, a redução da jornada de trabalho e o teletrabalho”.

A legislação trabalhista Brasileira assegura uma série de direitos para as mulheres grávidas garantindo que elas não sejam prejudicadas no mercado de trabalho, de acordo com a CLT diversos mecanismos são utilizados para conferir o direito da gestante no Art 391-A c/c Art. 10. A grávida tem o direito à garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A lei da gestante busca garantir que as mudanças na rotina da futura mãe não sejam um contratempo para seu desempenho na empresa, muitas empresas exigem que a mulher faça exame para diagnosticar que realmente está grávida, portanto essa prática não é legal no Art. 373-A da CLT nenhum patrão pode obrigar a empregada a se submeter ao teste, nem mesmo em exames admissional ou demissional.

Os direitos da gestante que estuda está assegurado pela lei nº 6.202/1975 que garante a estudante grávida não se ausentar de suas atividades escolares, a partir do oitavo mês poderá cumprir suas demandas escolares em casa como descrito na lei de Decreto nº 1.044/1969.

Por definição, lactante é um ser que produz leite, no caso, entende-se por contexto, toda funcionária que amamenta no pós licença-maternidade, perante a lei é garantido alguns direitos, tais como o afastamento de atividades insalubres.

O Ministério da Saúde recomenda a manutenção do aleitamento materno até os dois anos de idade ou mais. Portanto, o bebê ou criança é considerado um lactente desde que ainda esteja mamando, exclusivamente ou não por leite materno.

O art. 396 da CLT estabelece que durante a jornada de trabalho, as mães, inclusive adotantes, têm direito a dois descansos de trinta minutos cada para amamentar seu filho. Esses intervalos não interferem no intervalo legal de alimentação ou descanso e são considerados de efetivo trabalho. São descansos especiais, até que o filho complete seis meses de idade, ou seja, em acordo com a empresa essa colaboradora poderá chegar meia hora depois do início da sua jornada de trabalho e ir embora meia hora mais cedo, e todo esse período será pago/abonado pelo

empregador.

3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE DIANTE À EMPRESA

Os direitos trabalhistas têm como premissa transformar a relação da lei trabalhista entre gestante e empregador, gerando ambiente seguro para funcionária onde infere a proteção da mãe e do bebê durante a gestação. A lei da gestante está configurada como uma licença trabalhista e confere direitos no trabalho.

A estabilidade provisória às gestantes é assegurada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com a legislação brasileira, a gestante tem garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso significa que a empresa não pode demitir a gestante sem justa causa durante esse período, isso significa que a empresa não pode demitir a gestante sem justa causa durante esse período.

Segundo o site Jusbrasil caso a funcionária seja demitida e depois descubra a gravidez, se comprovar que já estava grávida antes da demissão, poderá ser readmitida e trabalhar durante a estabilidade normalmente, ou poderá receber uma indenização equivalente aos salários do período.

A gestante pode ser demitida somente por justa causa se houver demissão por decorrente de infração grave cometida pela colaboradora, como “Abandono de emprego”.

Desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto, a trabalhadora tem estabilidade no emprego, não podendo ser demitida sem justa causa durante esse período. Esse direito se aplica também às funcionárias que tiverem recebido a guarda provisória de uma criança para fins de adoção.

A estabilidade também se estende ao cargo exercido, salário e benefícios, inclusive, durante o contrato de experiência ou aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

3.4 EXAMES E CONSULTAS MÉDICAS

No portal de boas práticas segundo a especialista Carla Andreucci Polido, médica obstetra do Departamento de Medicina da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). É recomendado o período de tempo previsto de cada consulta da seguinte forma:

- Até a 12^o semana gestacional – deve ocorrer a 1^o consulta de pré-natal.
- Até a 28^o semana gestacional– as consultas devem ser mensais.
- Do 28^o à 36^o semana gestacional – as consultas devem ser quinzenais.
- Da 36^o à 41^o semana gestacional – as consultas devem ser semanais.

Não existe alta do pré-natal. A alta é dada pela maternidade, após o nascimento do bebê que, para tal, precisa ser avaliado pela equipe de saúde e realizado a triagem neonatal e outros exames que forem necessários.

Investigações mínimas desejáveis para um acompanhamento considerado de qualidade, outros exames podem ser solicitados caso haja disponibilidade, mas os que seguem são considerados como o mínimo a ser solicitado já na primeira consulta:

- Hemograma;
- Tipagem sanguínea e fator Rh;
- Coombs indireto se fator Rh negativo;
- Glicemia em jejum ;
- Eletroforese de hemoglobina (mulheres negras, antecedente familiares de anemia falciforme ou história de anemia crônica) ;
- Testes rápidos para sífilis e/ou VDRL;
- Teste rápido para HIV – anti HIV ;
- Toxoplasmose IgM e IgG;
- Sorologia para hepatite B (HbsAg) ;
- Urina/urocultura ;
- Ecografia obstétrica com função de verificar a idade gestacional (não é obrigatório) ou de acordo com a necessidade clínica (decisão do profissional assistente) ;
- Citopatológico de colo do útero (se necessários) ;
- Exame de secreção vaginal (se indicação) ;

A especialista Carla Andreucci Polido (2021), aponta que é necessário que a gestante faça todos exames e compareça em todas consultas para assim poder detectar possíveis doenças ou complicações gestacionais. O acompanhamento médico (pré-natal) torna-se fundamental na prevenção e/ou detecção precoce de patologias, ajudando a permitir um desenvolvimento saudável de ambos.

3.5 TREINAMENTO PARA GESTANTES

O treinamento é a implementação de um programa para auxiliar a gestante durante sua volta à jornada de trabalho. De acordo com o site Laços Corporativos. O programa de gestante tem como objetivo proporcionar benefícios e suporte para as colaboradoras grávidas. Através do programa a empresa proporciona um acompanhamento da gestação, desde o início até o retorno da mãe à rotina de trabalho. Além de trazer qualidade de vida para as gestantes. O programa de gestante também traz benefícios para a empresa, e vai facilitar o acesso à saúde e bem-estar da colaboradora dentro das dependências da organização, evita faltas desnecessárias e traz segurança às gestantes.

A partir disso, pode-se entender como esses programas auxiliam na volta da gestante à empresa ao oferecer suporte emocional e informação sobre licença-maternidade e direitos trabalhistas. Diminuição do estresse da gestante durante a gravidez e o período pós-parto são resultantes de tais práticas, ao fornecer flexibilidade no retorno ao trabalho, o programa permite que a mãe concilie suas responsabilidades familiares com o trabalho, promovendo um retorno mais suave e com maior desempenho no exercício de sua função.

3.5.1 INFORMAÇÕES À COLABORADORA

A transmissão de informações é responsabilidade do Recursos Humanos (RH), que deve esclarecer à gestante que lhe é assegurado o emprego durante o período que ela estiver fora e o cargo em ocupa está garantido quando retornar de sua licença. Segundo o site Gupy blog, de acordo com a licença maternidade o papel da empresa é cumprir as regras determinadas.

Enfatizando em uma dessas regras a colaboradora tenha uma estabilidade de que após ter ou adotar o seu filho retornará a seu emprego, a estabilidade pode durar por 5 meses, o empregador poderá pagar uma indenização caso demita a funcionária sem justa causa durante a estabilidade.

É também garantido por lei o direito à saídas para consultas e exames e até mudança de função, se houver necessidade.

3.6 MUDANÇA DE FUNÇÃO

Em publicação virtual no Blog Convenia, Marcelo Furtado, atuante no Departamento Pessoal (DP), no dia 25/04/2023 “Se a atividade desempenhada pela gestante ou lactante (quando a mulher está amamentando), oferecer riscos para a sua saúde ou a da criança, a colaboradora pode pedir a mudança de função ou a transferência de setor a qualquer momento. Para realizar a solicitação, é preciso apresentar um atestado médico.”

É comum acontecer em casos de ambientes insalubres. Entretanto, o afastamento das gestantes dos locais insalubres é previsto quando o risco for alto e quando o médico afastar. Para graus de insalubridade menores, a empresa precisa apresentar um atestado médico que garanta a inexistência de riscos. A garantia da transferência de função é legal por lei e existem garantias específicas para as gestantes de determinada categoria profissional, conforme acordos e convenções coletivas de trabalho. No entanto, com a vigência da nova reforma trabalhista. Uma colaboradora não pode mudar de função só por motivo ignorado, isso só acontece mediante a um risco ou necessidade pessoal ou de sua criança.

Para que ocorra tal coisa, deve ser de comum acordo das partes, não deve proceder unilateralmente, conforme consta no Art.468 da CLT. A mudança de função deve ser registrada na carteira de trabalho, sua remuneração deve ser alterada, caso o novo cargo tenha um salário diferente do anterior. Contudo, é incomum que o rebaixamento de função, juntamente com a diminuição da remuneração seja aceita pelo profissional. Nesse sentido, a mudança torna-se ilegal. Antes da mudança de cargo, é preciso ainda encaminhar o trabalhador para fazer um exame, a fim de receber um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

O ASO é assegurado pela Norma Regulamentadora 7 (NR-7), que diz que as empresas precisam subsidiar o atestado emitido por um médico do trabalho.

A mudança de função é uma possibilidade reconhecida por lei, e portanto, todo o processo precisa ser seguido de acordo com as normas da Justiça do Trabalho.

3.7 AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES LABORAIS

Em artigo, à advogada Aline Almeida, aponta que, “A legislação que determina essas situações justificáveis é a própria CLT, bem como define que para que realmente não haja prejuízos em seu salário dentre outras complicações (como demissão por justa causa) , o colaborador deve comprovar a necessidade do seu

afastamento laboral.”

Colaboradoras gestantes têm o direito de afastamento de 120 dias conhecido como licença maternidade, é concedido desde que efetue contribuição ao INSS. Sendo assim, poderá se ausentar sem ter seu emprego ou recebimento do salário afetados nesses dias. Algumas empresas são participantes do Programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, preveem o prazo de 180 dias, que oferece benefícios para as empresas que aderem. Entende-se, portanto, que a colaboradora gestante tem estabilidade para poder cuidar e dar a devida atenção ao recém-nascido sem prejuízo financeiro. Todo o período de gestação é por si delicado, de tal forma que tudo tende a mudar de forma repentina na vida da mulher, afetando seu sono, corpo, emocional e a instabilidade financeira tem como prerrogativa como papel chave nesse ciclo.

O afastamento se torna necessário para adaptação de uma nova rotina, para que a mulher se enquadre nessa nova fase que se inicia, porém existem casos em que o afastamento é necessário para repouso quando a gravidez é de risco.

4 MATERNIDADE

A maternidade é cheia de desafios e causa instabilidade às mulheres na hora de equilibrar as vidas pessoal e profissional. Segundo o site Impulso Beta (2022) em entrevista à líder da América Latina do Women at Intel Network (WIN), programa de empoderamento feminino e equidade de gênero da Intel, Roberta Knijnik, “as mulheres presumem que não conseguirão conciliar com qualidade a atenção ao trabalho e aos filhos”.

Um ponto negativo, é a ausência de apoio no momento de conciliação entre o profissional e o pessoal, isso gera certos conflitos nas tomadas de decisões nos dois âmbitos.

4.1 LICENÇA-MATERNIDADE

Segundo o blog Pontotel, “a licença-maternidade é um direito que a mulher gestante ou que irá adotar uma criança tem de permanecer afastada de seu emprego e, ainda assim, manter seus direitos trabalhistas, como salário e benefícios.”

A chegada de um filho é um momento único e especial na vida de uma mulher,

pensando na mudança radical na rotina da mãe, foram criadas diversas leis favorecendo-a e oferecendo estabilidade (segurança profissional) protegendo a mãe contra demissões arbitrárias e garantindo alguns benefícios para elas, como a licença maternidade 120 dias (período mínimo) e prorrogação de 60 dias, o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destina-se a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade a mais para as trabalhadoras CLT, benefício concedido apenas por algumas empresas, pois não está previsto em lei, tudo isso pode contribuir até mesmo como motivação dessa colaboradora.

Essa remuneração é paga pelo empregador, no caso de trabalhadoras com carteira assinada, ou pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) para quem é autônoma, trabalhadora rural, MEI (microempreendedora individual) e desempregada, segundo o site Folha de São Paulo.

De acordo com o Art. 392, da Lei n.º 5.452, a “empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”.

É um direito concedido a todas as trabalhadoras contratadas sob as regras impostas pela CLT. A legislação busca trazer tranquilidade à colaboradora gestante, permitindo-a se ausentar sem prejuízos financeiros.

Especificamente, no Brasil é dado a mãe direito de se ausentar de suas atividades, contando a partir de 28 dias antes do parto ou da alta hospitalar. Às mães adotantes, esse prazo começa a ser contado a partir da chegada da criança ao lar.

A licença-maternidade, por lei, tem duração de 120 dias, sendo de direito da mãe escolher se quer tirar tempo antes do parto ou não. Nos casos em que é necessário a internação da mãe ou do recém-nascido, o STJ (Superior Tribunal de Justiça) definiu que a licença passa a ser contada assim que ambos receberem alta médica.

4.2 LICENÇA-MATERNIDADE POR ADOÇÃO

A licença adotante possui uma duração de 120 dias podendo prorrogar por mais 60 dias, resultando em 180 dias consecutivos, a iniciação do processo se dá a partir da data do termo de adoção ou do termo de guarda e responsabilização da criança, vale ressaltar que os prazos da licença adotante não pode ser inferior ao prazo

da licença a gestante, não é possível fixar prazo em função da idade da criança adotada, a mesma será concedida a apenas um agente público, e regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que por ocasião da adoção ou obtenção de guarda judicial de criança, venham requerer a licença adotante.

A licença de adoção é um direito garantido a pais adotivos para que possam cuidar e estabelecer vínculos com a criança recém-adotada. Assim como a licença maternidade, a licença adoção visa proporcionar um período de afastamento do trabalho para que os pais possam se dedicar aos cuidados e à adaptação da criança ao novo ambiente familiar, durante o período da licença adoção, os pais têm direito a receber remuneração, que pode ser custeada pela Previdência Social ou pelo empregador, dependendo do regime de trabalho e da legislação aplicável.

Esse período é essencial para que os pais adotivos possam criar laços afetivos com a criança e oferecer-lhe os cuidados necessários para uma adaptação saudável à nova família.

5 OS DESAFIOS DO RETORNO AO TRABALHO

De acordo com o site Mental Clean em 11 de agosto de 2023: “ A gestação é um momento de muitas mudanças biológicas, psicológicas, hormonais e sociais na vida de uma mulher, que se prolonga também com o puerpério, a fase que se inicia com a nascimento do bebê e que pode se estender em até 12 meses após o parto.

Nesse processo, é natural que ela enfrente fases de maior oscilação hormonal e mudanças emocionais, pois ao mesmo tempo em que ela precisa ‘aprender’ a lidar com a nova rotina, ela é tomada por sentimentos como solidão, autocobrança e até mesmo culpa.”

Tendo isso em vista podemos entender um pouco mais o que acontece com a mulher nesse período de adaptação, a volta ao mercado de trabalho no final da licença-maternidade causa uma preocupação na mãe pois foi estabelecido um vínculo entre ela e seu filho.

Esse período causa diversas inseguranças na colaboradora como a perda do trabalho ou substituição, a diminuição do afeto da criança, pressão, esgotamento físico e psicológico por conta da dupla jornada e múltiplas tarefas.

5.1 ACOLHIMENTO PROFISSIONAL

O papel das empresas no acolhimento às profissionais que são mães torna-se cada vez mais importante para que elas possam continuar progredindo em suas carreiras. O investimento em políticas internas que ajudam na conciliação da rotina pessoal com a profissional no período gestacional e de pós-parto vem diferenciando companhias que se destacam na gestão de pessoas. Afinal, o suporte ao capital humano não deve desconsiderar nenhuma fase da vida dos profissionais.

De acordo com o site RH PRA VOCÊ a garantia de benefícios para mães e pais também é fundamental para o estabelecimento de um ambiente de trabalho acolhedor. Licenças maternidades e paternidades estendidas, bem como auxílio-saúde, são algumas iniciativas importantes para esse público.”

Oferecer a opção de horários flexíveis e jornadas de trabalho híbridas (combinação de trabalho presencial e a distância), claro quando for viável para a empresa ter essa modalidade, promover a equidade (dar as mesmas oportunidades para todos) também contribui bastante para formação de um ambiente agradável e acolhedor num momento como este de tensão e incertezas que as colaborados estão passando. A pandemia foi um fator que ajudou a incentivar o home-office, algumas empresas vem mantendo isso no decorrer dos anos.

6 O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS

O Recursos Humanos colabora com a alta administração, serve para identificar as necessidades pessoais, desenvolver planos de sucessão, diversidade e inclusão; também contribui para garantir uma cultura organizacional adequada. É considerado um parceiro estratégico que contribui para o crescimento e sucesso da empresa. Em citação de Chiavenato (2020) o RH vai além das tarefas operacionais. Ele desempenha uma função fundamental na definição da estratégia de negócios da empresa. Sendo assim, podemos vir a entender que com um bom gerenciamento nessas condições o setor de recursos humanos consegue ter maior produtividade, qualidade e redução de turnover (taxa de rotatividade de pessoal dentro da empresa).

Segundo, Armbrust (2022) citando Chiavenato (1999) “as pessoas são membros fundamentais para as corporações no que se refere ao cumprimento dos serviços e ao alcance dos objetivos apresentados. Por outro lado, a empresa é o mecanismo de como essas pessoas podem conseguir seus propósitos”.

Podemos assim entender que a área de RH é caracterizada pelas organizações e pelas pessoas que delas participam, tornando-se o grande responsável por um bom clima organizacional. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua Missão, esse trabalho de pesquisa busca mostrar que é possível dar uma estabilidade durante o período de gestação e dando o devido acolhimento a sua volta após a licença-maternidade. E permitem que os indivíduos possam alcançar objetivos que jamais seriam alcançados apenas com o esforço pessoal isolado, portanto, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto para melhor desenvolvimento da organização.

Segundo a analista de conteúdo do Blog Feedz Larissa Gracietti (2022),“ A principal tarefa do RH e do Departamento Pessoal (DP) ao serem comunicados sobre uma gestação na empresa é fornecer um ambiente acolhedor e seguro para a colaboradora gestante. Isso significa dar o suporte necessário durante a gravidez e garantir a integração da mulher após a licença-maternidade.”

Esse é um momento de insegurança tanto para a colaboradora, como para a organização, e se torna um grande desafio para o RH fazer o acolhimento após a licença, porém podemos apontar algumas melhorias assim como: horários flexíveis; tornar o ambiente de trabalho seguro; salas de amamentação; fraldários; treinamento e sensibilização da equipe; programa de integração; ajuste das expectativas; mentoria e acolhimento profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os conhecimentos adquiridos ao longo do trabalho, o fim da licença maternidade traz desafios que a mãe não deve enfrentar sozinha, ela reage melhor de um modo geral quando tem uma rede de apoio, incluindo o apoio da empresa onde dedica parte do seu tempo para garantir sua renda.

Nos anos 2000, muitas informações/direitos não chegavam ao conhecimento dessas mulheres, algumas empresas até se favoreciam agindo de acordo com seus interesses financeiros,principalmente visando somente o lucro. Porém nos dias atuais tendo sido cada vez mais difícil ocultar ou deixar de seguir as leis criadas a favor das gestantes e lactantes, pois com a tecnologia e a internet acessível, a maternidade e o pós licença maternidade nas organizações tem sido um cenário cada vez mais

inovador, acolhedor, empático e humanizado.

Este estudo, esclarece dúvidas, ressalta programas de saúde e bem estar no pós licença maternidade, focando também nos direitos e deveres da colaboradora seja ela adotiva ou biológica ambas tratadas com igualdade e equidade, mostrando também que com apoio do Recursos Humanos é possível ter um retorno acolhedor, satisfatório e produtivo para ambos. Funcionária motivada, feliz e saudável mentalmente e fisicamente produz muito mais.

Por fim considera-se necessário e relevante o aprofundamento de mais pesquisas com esse tema, para elevar o conhecimento e a troca de experiências se multiplicando, beneficiando as gestantes e lactantes, tendo em vista que muitas mães não tem escolha, elas precisam voltar ao trabalho e continuar dando conta da casa, filhos e ainda cuidar de si, sendo múltiplas funções desempenhadas pela colaboradora.

GUIDANCE AND SUPPORT FOR PREGNANT, EXPECTANT, AND LACTATING PROFESSIONALS DURING THE POST-MATERNITY LEAVE TRANSITION

Abstract: In this study, we share insights into motherhood, post-maternity leave, rights of pregnant and lactating women, and other pertinent information on this topic. We also highlight the challenges of maintaining productivity amidst the many new developments in both professional and personal life, compounded by the various demands from the company and the rigors of motherhood itself, which require much from every mother daily. The importance of Human Resources support during these challenging times in employees' lives is emphasized. We propose discussions and alternative practices within companies to ensure a more content and satisfied workforce through effective administrative management.

Keywords: Support. Employee. Rights. Pregnant. Lactating. Maternity leave. Work.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA. A. **O que é e como funciona o afastamento laboral**. 2022. Disponível em: <https://blog.medicinatrabalhosp.com.br/afastamento-laboral/> Acesso em: 24 abr. 2024.

ARMBRUST. G. **Gestão de pessoas segundo Chiavenato: o que é e aplicação**.

2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas-segundo-chiavenato/> Acesso em: 07 jun. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6022**: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/>. Acesso em: 07 fev. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028**: informação e documentação: resumo: apresentação. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BARUFFI. A. C. **Descobri a gravidez, preciso contar para meu chefe**. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/descobri-a-gravidez-preciso-contar-para-meu-chefe/775607256#:~:text=A%20lei%20n%C3%A3o%20limita%20prazo,%C3%A9%20preciso%20comunicar%20ao%20empregador/>. Acesso em: 17 mar. 2024.

BRASIL. **LEI Nº 11.634** de 27 de dezembro de 2007. D.O.U. DE 28/12/2007, Pag.2. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11634.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.634%2C%20DE%2027,do%20Sistema%20%C3%9Anico%20de%20Sa%C3%BAde/. Acesso em: 17 abr. 2024.

CECATTO. C. **Mudança de função: entenda como ocorre e quais as regras**. 2022. Disponível em: <https://sso.com.br/2022/08/05/mudanca-de-funcao/#:~:text=A%20mudan%C3%A7a%20deve%20ser%20ent%C3%A3o,sentido%2C%20a%20mudan%C3%A7a%20seria%20ilegal/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

COSTA. F. **Licença-maternidade: tudo o que o RH precisa saber em 2024**. 2024. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/licenca-maternidade?hs_amp=true/. Acesso em: 17 abr. 2024.

COSTA. M. **O acolhimento das profissionais mãe no pós pandemia musou**. 2022.

Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/o-acolhimento-das-profissionais-maes-no-pos-pandemia-mudou/> Acesso em: 24 abr. 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Instituto Nacional de Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente Fernandes Figueira. Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente. Postagens: **Principais Questões sobre Exames de Rotina do Pré-Natal**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/principais-questoes-sobre-exames-de-rotina-do-pre-natal/> Acesso em: 10 abr. 2024.

FURTADO. M. **O que diz a lei trabalhista para gestante?** 2023. Disponível em: https://blog.convenia.com.br/lei-trabalhista-para-gestante/#2_Mudanca_de_funcao_ou_departamento/ Acesso em abr. 2024

GRACIETTI. L. **Licença-maternidade**: Qual é o papel do RH e do DP? 2022. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/licenca-maternidade/>. Acesso em 10 jun. 2024.

GOV.BR. Licença Adotante. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Licença Adotante**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anatel/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/espaco-servidor/licenca-adotante>. Acesso em 10 abr. 2024.

GOVERNO DO ESTADO RIO DE JANEIRO. **Direitos da gestante**. Disponível em: <http://www.riocomsaude.rj.gov.br/espacodagestante/site/conteudo/direitos-da-gestante.php#:~:text=A%20partir%20do%20oitavo%20m%C3%AAs,apresentado%20%C3%A0%20dire%C3%A7%C3%A3o%20da%20escola/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

IEIRI. E. Y. **6 direitos das gestantes e lactantes no trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/6-direitos-das-gestantes-e-lactantes-no-trabalho/722266875/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

IMPULSO. B. **Maternidade e a participação das mulheres no mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.impulsobeta.com.br//maternidade-e-a-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 13 nov. 2023.

LAÇOS COORPORATIVOS. **Programa de gestante na empresa: o que é e como fazer?** 2013. Disponível em: <https://www.lacoscorporativos.com.br/programa-de-gestante-na-empresa-o-que-e-e-como-fazer/#:~:text=O%20programa%20de%20gestante%20tem,m%C3%A3e%20%C3%A0%20rotina%20de%20trabalho/>. Acesso em 10 abr. 2024.

LEMO. M. **Conheça os direitos trabalhistas das mulheres gestantes e lactantes.** 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/08/conheca-os-direitos-trabalhistas-das-mulheres-gestantes-e-lactantes/> Acesso em: 11 mar. 2024.

LUZ. R. A. G. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm/>. Acesso em: 17 mar. 2023.

METALCLEAN. **Os desafios da maternidade no ambiente de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://mentalclean.com.br/os-desafios-da-maternidade-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Inseguran%C3%A7a%20no%20compartilhamento%20do%20cuidado,se%20adaptar%20a%20m%C3%BAltiplas%20tarefas/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

PONTOTEL.T. **Saiba que é licença-maternidade, o que diz a lei, como funciona e quanto tempo dura.** 2024 Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/licenca-maternidade/#:~:text=A%20licen%C3%A7a%2Dmaternidade%20%C3%A9%20um%20direito%20que%20a%20mulher%20gestante,An%20error%20occurred/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

SILVA. C. **Direitos sociais: quais são e como garanti-los? 2023.** Disponível em: <https://ultimatum.com.br/direitos-sociais-quais-sao-e-como-garanti-los/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

ZAMBON. G. **Lei da trabalhadora gestante.** 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/lei-da-trabalhadora-gestante/1184617443/>. Acesso em: 17 abr. 2024.