

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
FACULDADE DE PSICOLOGIA

**DE VOLTA AO TRABALHO: O PAPEL DO SUPORTE ORGANIZACIONAL
PERCEBIDO NO RETORNO PÓS-LICENÇA MATERNIDADE**

Aluna: Júlia Albrecht Corrêa
Professora Orientadora: Mayte Raya Amazarray

Porto Alegre, novembro de 2023.

FOLHA DE ROSTO

Autora: Júlia Albrecht Corrêa

Título: De Volta ao Trabalho: o papel do suporte organizacional percebido no retorno pós-licença maternidade.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito para a obtenção de grau de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Mayte Raya Amazarray

Porto Alegre, novembro de 2023.

Sumário

Introdução.....	7
Método.....	11
Delineamento.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos.....	12
Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos.....	14
Procedimentos de Análise de Dados.....	15
Resultados.....	15
Discussão.....	21
Considerações Finais.....	26
Referências.....	27

De Volta ao Trabalho: o papel do suporte organizacional percebido no retorno pós-licença
maternidade

Apoio pós-licença maternidade

Back to Work: the role of perceived organizational support during return to work after
maternity leave

Support after maternity leave

De vuelta al trabajo: el papel del apoyo organizacional percibido durante el retorno después
de la licencia de maternidad.

Apoyo después de la licencia maternidad

Resumo

O presente estudo teve como objetivo avaliar o contexto de trabalho, suporte organizacional e engajamento no retorno ao trabalho de mulheres após licença maternidade. Realizou-se uma pesquisa de natureza exploratória e de abordagem quantitativa, a qual contou com 370 participantes que haviam retornado ao trabalho após licença maternidade nos últimos 12 meses. Foram investigados aspectos sociodemográficos e laborais e aplicados os instrumentos: Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht – UWES-9; Escala de percepção de suporte organizacional – EPSO; e Escala de avaliação do contexto de trabalho – EACT. O estudo destacou a complexidade das experiências de retorno ao trabalho pós-licença maternidade, influenciadas por variáveis socioeconômicas e organizacionais, além de revelar a importância do suporte organizacional, além do apoio de colegas e gestores durante esse processo. Os resultados corroboram achados da literatura sobre o assunto, salientando-se a necessidade de implantar iniciativas que visem o bem-estar das trabalhadoras.

Palavras-chave: Licença Maternidade, Retorno ao Trabalho, Engajamento no Trabalho

Abstract

The present study aimed to investigate the work context, organizational support, and work engagement in the return to work after maternity leave. An exploratory and quantitative research was conducted, surveying 370 participants who had returned to work after maternity leave within the last 12 months. Sociodemographic and work-related aspects were investigated, and the following instruments were used: Utrecht Work Engagement Scale – UWES-9; Organizational Support Perception Scale – EPSO; and Work Context Assessment Scale – EACT. The study highlighted the complexity of experiences in returning to work post-maternity leave, influenced by socio-economic and organizational variables. It also revealed the importance of organizational support, as well as support from colleagues and

managers during this process. The results support existing literature findings on the subject, emphasizing the need to implement initiatives that promote the well-being of female workers.

Keywords: Parental Leave, Return to Work, Work Engagement

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar el contexto laboral, el apoyo organizacional y el engagement en el trabajo en el retorno al trabajo de mujeres después de la licencia de maternidad. Se llevó a cabo una investigación de naturaleza exploratoria y enfoque cuantitativo, que contó con la participación de 370 mujeres que regresaron al trabajo después de la licencia de maternidad en los últimos 12 meses. Se investigaron aspectos sociodemográficos y laborales, y se aplicaron los instrumentos: Escala de engagement en el trabajo de Utrecht - UWES-9; Escala de percepción de apoyo organizacional - EPSO; y Escala de evaluación del contexto laboral - EACT. El estudio destacó la complejidad de las experiencias de retorno al trabajo después de la licencia de maternidad, influenciadas por variables socioeconómicas y organizativas, además de revelar la importancia del apoyo organizacional, así como el respaldo de colegas y supervisores durante este proceso. Los resultados respaldan hallazgos de la literatura sobre el tema, subrayando la necesidad de implementar iniciativas que busquen el bienestar de las trabajadoras.

Palabras clave: Licencia de Maternidad, Reinserción al Trabajo, Compromiso Laboral

Introdução

Tornar-se mãe é um processo singular, marcado por transformações emocionais, sociais e profissionais. A carreira desempenha um papel crucial na formação da subjetividade e auto estima femininas na pós-modernidade, e muitas mulheres enfrentam dilemas relacionados à conciliação satisfatória entre trabalho e constituição de uma família (Cabrini & Frichembruder, 2020). Apesar dos avanços das mulheres no campo profissional, no último século, ainda não se observa a "desnaturalização" do tradicional papel social feminino que concentra o trabalho doméstico na figura das mulheres (Guedes & Araújo, 2011). Dessa forma, tais estereótipos de gênero, ainda perpetuados, são responsáveis por sobrecarregar as mulheres, gerando crenças tais como a da mãe como a única capaz de cuidar da família (Beltrame & Donelli, 2012). A persistência deste modelo em que cabe à mulher as responsabilidades domésticas impõe a necessidade de uma constante conciliação entre papéis familiares e profissionais (Bruschini, 1994).

A partir do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, foram elaboradas legislações que têm como objetivo oferecer amparo e proteção às mulheres na realização de suas atividades profissionais. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (2017) destina direitos específicos à proteção da mulher mãe. Durante a gravidez a empregada gestante tem direito à dispensa do trabalho para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares. As trabalhadoras celetistas têm direito à licença-maternidade de 120 dias, preservada a remuneração, podendo ter a duração prorrogada por mais 60 dias caso a gestante seja empregada de empresa pertencente ao Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008, Art. 1º, I). Após o retorno ao trabalho, a trabalhadora tem garantido o direito a dois descansos de meia hora durante a jornada de trabalho para amamentação durante os primeiros seis meses de vida do bebê. Além disso, empresas com mais de 30 funcionárias devem oferecer local apropriado para que as mães

possam deixar seus filhos ou fornecer reembolso para despesas com creche, durante os seis primeiros meses de vida (CLT, 2017). Por fim, a Constituição Federal assegura à trabalhadora gestante estabilidade provisória no emprego entre o período de confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

Apesar de configurarem conquistas importantes para as mulheres trabalhadoras, a legislação atual não é suficiente para oferecer condições que viabilizem a manutenção das mulheres puérperas no mercado de trabalho (Godoy et al., 2011; Aizawa & Azevedo, 2022). Conforme Godoy et al. (2011), a maternidade amplia a probabilidade de mulheres enfrentarem demissão e/ou abandonarem suas ocupações profissionais e, apesar da legislação vigente, muitas mulheres que possuem trabalho formal não se beneficiam dos seus direitos trabalhistas por falta de conhecimento sobre os marcos legais. Dessa forma, o retorno ao trabalho após licença maternidade é considerado uma experiência negativa para muitas mulheres. Este momento tem sido descrito como ruim ou difícil e acompanhado por ansiedade, cansaço físico, tristeza, culpa e preocupação (Rodrigues et. al, 2022; Garcia & Vieceli, 2018).

Enquanto as mulheres relatam uma série de adversidades oriundas da maternidade em suas vidas profissionais, para os homens, o efeito da paternidade é neutro ou até mesmo representa uma vantagem para a carreira (Nautet & Piton, 2021). As penalidades investigadas variam de acordo com o perfil socioeconômico da mulher e a idade de seus filhos, tornando-se mais brandas à medida que o filho mais novo atinge os cinco anos de idade. As mulheres com filhos em idade pré-escolar têm chances maiores de deixar o mercado de trabalho e, muitas vezes, podem optar pelo trabalho autônomo como forma de melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Guiginski & Wajnman, 2019).

Apesar do progresso nas leis de proteção à maternidade, muitas trabalhadoras encontram-se desprotegidas, especialmente aquelas em situação informal. Estima-se que,

mundialmente, cerca de 830 milhões de mulheres carecem de uma proteção adequada (Addati, Cassirer & Gilchrist, 2014). No Brasil, apenas 53,3% das mulheres ocupadas tinham contrato de trabalho formal em 2016 (Baltar & Omizzolo, 2020). Dessa forma, ainda que o país acompanhe as principais recomendações da Organização Internacional do Trabalho (Addati, Cassirer & Gilchrist, 2014), a legislação de proteção à maternidade tem sido insuficiente para modificar o quadro de desigualdade social, uma vez que uma parcela significativa das mulheres não têm acesso a essas políticas. Além disso, quando formalizadas, as mulheres estão inseridas em empresas que tendem a concentrar seus esforços em ações e benefícios pontuais, muito próximos aos quesitos previstos pela legislação, e não em políticas organizacionais que podem realmente atender em suas múltiplas necessidades e reter as trabalhadoras mães (Moreira et al., 2021).

O processo de retorno ao trabalho após a licença maternidade deve ser analisado de maneira multifatorial. Para mulheres primíparas, o significado do retorno ao trabalho é interpretado como o processo de reajustar a vida à tensão inerente ao trabalho e à maternidade (Alstveit, Severinsson & Karlsen, 2011). Entre as principais dificuldades do processo, estão o esforço para administrar a carga de trabalho e os cuidados com a criança, a luta contra sentimentos de não ser uma mãe boa o suficiente e os desafios envolvidos em lidar com sentimentos e emoções provocadas pelo processo. Por outro lado, o retorno ao trabalho após a licença maternidade é uma fase de transição que pode promover benefícios sociais, cognitivos e emocionais. Tais benefícios são potencializados quando a organização em que a mulher atua colabora com o processo de adaptação às novas demandas e aos desafios relativos ao retorno ao trabalho (Garcia & Vieceli, 2018).

O suporte organizacional está relacionado à percepção sobre a extensão em que a organização se preocupa com a promoção de bem-estar dos empregados (Siqueira & Júnior, 2008). Há uma relação positiva entre a percepção de suporte organizacional e o

comprometimento dos trabalhadores, indicando que organizações que priorizam o bem-estar de seus funcionários estão associadas a um aumento no comprometimento e a uma diminuição nos níveis de esgotamento apresentados pelos trabalhadores (Ceribeli & Barbosa, 2019). Além disso, o suporte organizacional e o suporte de colegas e gestores podem impactar as emoções experimentadas no ambiente de trabalho diário e, ao mesmo tempo, servir como um meio para que os trabalhadores explorem seu potencial e alcancem realizações (Santos & Ceballos, 2013).

Também relacionado ao bem-estar está o engajamento no trabalho; refere-se a um construto da Psicologia Positiva que se caracteriza como um estado mental positivo e é composto por dimensões relacionadas à intensidade do esforço investido no trabalho e ao prazer atrelado às atividades laborais (Vazquez & Schaufeli, 2020). Assim, “estar engajado em seu trabalho significa que há um vínculo de prazer e autorrealização com a atuação profissional” (Vazquez & Schaufeli, 2020, p. 217). O construto do engajamento no trabalho é um indicador de saúde e bem-estar laboral e está associado às condições de trabalho e aos recursos e demandas disponíveis (Vazquez, Ferreira & Mendonça, 2019).

Tendo em vista os desafios assumidos pelas mães trabalhadoras e as insuficientes legislações e políticas protetivas voltadas para essa população, é notória a importância do tema, com necessidade de compreender o processo de retorno ao trabalho após o nascimento de um filho. O estudo desse tema tem relevância não apenas para as mulheres diretamente implicadas e suas carreiras, mas também para as organizações, no tocante a assuntos transversais de saúde, bem-estar e diversidade no trabalho, e, ainda, para além dos ambientes organizacionais, considerando a importância de políticas de suporte à maternidade na primeira infância. Diante do exposto, o presente estudo teve como objetivo avaliar o contexto de trabalho, o suporte organizacional e o engajamento no retorno ao trabalho em mulheres após a licença maternidade.

Método

Delineamento

Realizou-se uma pesquisa de natureza exploratória, de abordagem quantitativa, na qual se utilizou a aplicação de instrumentos padronizados junto à população de mulheres em retorno ao trabalho após licença maternidade.

Participantes

As participantes do estudo foram mulheres brasileiras em contrato de trabalho formal na iniciativa pública ou privada, que haviam retornado ao trabalho após licença maternidade em 2022 ou 2023. No levantamento realizado, 404 participantes responderam aos instrumentos. Destas, 34 não atendiam aos critérios de inclusão (ter 18 anos ou mais; residir no Brasil; ter trabalhado em empresa pública ou privada durante o período de gestação; ter usufruído de licença maternidade e retornado ao trabalho, após o período de afastamento, nos últimos 12 meses). Após exclusão das respondentes que não atendiam a todos os critérios de inclusão, o número final de participantes foi de 370 mulheres, com idades entre 22 e 44 anos ($M = 32,2$; $DP = 4,8$). A caracterização sociodemográfica e laboral das participantes está apresentada na Tabela 1.

Tabela 1

Caracterização sociodemográfica e laboral das participantes (N=370)

Variáveis		<i>n</i>	%
Região	Sudeste	199	53,80%
	Sul	89	24,10%
	Nordeste	41	11,10%
	Centro Oeste	23	6,20%
	Norte	18	4,90%
Raça autodeclarada	Branca	235	63,5%
	Parda	103	27,8%
	Preta	24	6,5%
	Amarela	8	2,2%
Escolaridade	Ensino Superior	318	85,9%
	Pós-Graduação (Mestrado/Doutorado)	35	9,5%

	Ensino Técnico/Médio	17	4,6%
Relacionamento conjugal	Com companheiro(a)	350	94,6%
	Sem companheiro(a)	20	5,4%
Renda familiar	De 1 a 6 salários mínimos	176	47,6%
	De 6 a 12 salários mínimos	129	34,9%
	Acima de 12 salários mínimos	65	17,6%
Número de filhos	1	276	74,6%
	2	80	21,6%
	3 ou mais	14	3,8%
Vínculo laboral	CLT	348	94,1%
	Estatutário	22	5,9%
Carga horária diária média durante a última gestação	8h	242	65,4%
	10h ou mais	94	25,4%
	Até 6h	34	9,2%
Nível organizacional em que atua	Operacional/Assistente/Auxiliar/Analista	216	58,4%
	Corpo técnico especializado	61	16,5%
	Gerência média (coordenadora ou supervisora)	74	20,0%
	Alta gerência (direção superior, presidência)	11	3,0%
	Outro	8	2,4%
Tamanho da empresa (número de funcionários)	Mais de 500	218	58,9%
	100-499	84	22,7%
	20-49	27	7,3%
	50-99	23	6,2%
	10-19	10	2,7%
	1-9	8	2,2%

Instrumentos

Organizou-se um instrumento *on-line* autoaplicável dividido em três blocos, totalizando 80 questões. Os blocos 1 e 2 corresponderam ao Questionário Sociodemográfico e Laboral (9 questões) e ao Questionário sobre o período de gestação, licença maternidade e retorno ao trabalho (17 questões), respectivamente. As questões do bloco 2 foram construídas com base na pesquisa “*Pregnancy at Work: A National Survey*” (Russell, Watson & Banks, 2011) que teve como objetivo explorar as experiências de mulheres trabalhadoras irlandesas durante e após a gravidez. O terceiro bloco contemplou três escalas padronizadas e validadas para a população brasileira, com o objetivo de avaliar o engajamento no trabalho, a percepção de suporte organizacional e contexto de trabalho das participantes:

- Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht – UWES-9: desenvolvida por Schaufeli, Bakker e Salanova (2006) e adaptada para o contexto brasileiro por Vázquez et al. (2015). Composta por nove itens que avaliam sentimentos de vigor, concentração e dedicação ao trabalho. As respostas são organizadas em uma escala tipo Likert de sete pontos, variando de “nunca/nenhuma vez” a “sempre/todos os dias”. O estudo de adaptação e validação apresentou boas evidências de validade de conteúdo e construto para uso em contexto cultural brasileiro, apresentando consistência interna elevada de 0,94 (Vazquez et al., 2015).
- Escala de percepção de suporte organizacional – EPSO: desenvolvida em 1986 por Eisenberger e colaboradores e traduzida, adaptada e validada para a população brasileira por Siqueira e colaboradores em 1995 (Siqueira & Júnior, 2008), com o objetivo de medir o conjunto de crenças desenvolvidas por empregados sobre o quanto a organização em que trabalham os valoriza e cuida de seu bem-estar. É composta por nove itens respondidos por meio de uma escala tipo Likert de sete pontos para apontar o grau de concordância com cada item.
- Escala de avaliação do contexto de trabalho – EACT: tem como objetivo identificar “as representações que os indivíduos têm de seu contexto de trabalho com bases em três dimensões analíticas interdependentes: a) condições do trabalho; b) organização do trabalho e c) relações socioprofissionais de trabalho” (Ferreira & Mendes, 2008, p. 114). A primeira dimensão, condições de trabalho, representa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho e materiais disponíveis e é composta por 10 itens. A segunda dimensão, organização do trabalho, refere-se à divisão das tarefas, normas,

controles e ritmo de trabalho e é composta por 9 itens. A terceira e última dimensão, relações socioprofissionais, expressa os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional e tem 11 itens. As respostas seguem uma escala Likert de cinco pontos que avalia o grau de frequência, numerados em ordem crescente (Ferreira & Mendes, 2008).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Os instrumentos foram dispostos na plataforma *Google Forms* e a divulgação da pesquisa ocorreu por meio do envio de correios eletrônicos a instituições, como sindicatos, organizações não governamentais (ONGs), entidades dedicadas ao suporte à maternidade e instituições educacionais, com o propósito de angariar apoio na divulgação da pesquisa. Adicionalmente, foram realizadas publicações em redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn e WhatsApp). Para aumentar ainda mais o alcance, contou-se com o apoio de pessoas influenciadoras, que compartilharam o *folder* de divulgação em suas redes sociais, incluindo o *link* direto para responder ao formulário. Além disso, foi incluído um campo no final do formulário que permitia às participantes indicarem *e-mails* de outras pessoas para responderem à pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre abril e setembro de 2023.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo as informações de objetivo do estudo, ética, sigilo e confidencialidade, bem como dados sobre as pesquisadoras envolvidas, era apresentado na primeira página do questionário. Mediante aceite do TCLE, os instrumentos eram disponibilizados aos participantes, sequencialmente, no formulário *on-line*. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA).

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram compilados em uma planilha Excel e exportados para o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 25. Foi realizada a limpeza do banco de dados e a categorização das variáveis principais, conforme instruções específicas de cada instrumento. Para a análise de dados, foram utilizados procedimentos de estatística descritiva e inferencial. Inicialmente, por meio dos testes de medida central (média, mediana e desvio-padrão) foram realizadas análises descritivas das variáveis obtidas pelo Questionário de Dados Sociodemográficos e Laborais, bem como os dados dos escores dos instrumentos aplicados. Quanto às análises inferenciais, foram aplicados o Teste Qui-Quadrado, com análise dos resíduos padronizados ajustados, para avaliar associações em tabelas de contingência. Também foi utilizado o Teste t e a ANOVA, acompanhado pelo teste de Tukey para comparações múltiplas, a fim de identificar diferenças significativas entre as médias de diferentes grupos. Para explorar correlações não lineares, utilizou-se a correlação de Spearman.

Resultados

Para compreender as experiências de mulheres que usufruíram de afastamento remunerado em decorrência do nascimento de um filho e retornaram ao trabalho, foram investigadas variáveis relativas ao período de gestação, ao período de licença maternidade e ao processo de retorno ao trabalho após o fim do afastamento. Em relação ao período gestacional, solicitou-se que as respondentes avaliassem o apoio organizacional recebido durante a gravidez. A maioria das participantes (n = 290; 78,4%) teve experiências positivas: 52,2% (n = 193) concordaram totalmente e 26,2% (n = 97) parcialmente quanto ao recebimento de apoio organizacional nesse período. Porém, 14,6% (n = 54) discordaram em diferentes graus. As participantes também deveriam indicar sua concordância com a

afirmação “Quando estava grávida, fui bem tratada em ambiente de trabalho por supervisores e colegas”, com a qual 86,8% (n = 321) concordou total ou parcialmente e 7,8% (n = 29) discordou, total ou parcialmente. As participantes também foram questionadas se o trabalho havia afetado sua saúde física ou mental durante a gestação. Pouco mais da metade (n = 197; 53.3%) discordou, total ou parcialmente; entretanto, 37,8% (n = 140) concordaram, total ou parcialmente, com a afirmativa.

Sobre o período de licença maternidade, as participantes deveriam elencar uma ou mais preocupações que enfrentaram em relação à maternidade e ao trabalho. Em ordem decrescente, as preocupações preponderantes foram o medo de não conseguir equilibrar os diferentes papéis e responsabilidades no trabalho e em casa (n = 279; 75,4%), a dificuldade para lidar com o lado emocional do retorno ao trabalho (n = 246; 66,5%), o receio de ser demitida após retornar ao trabalho (n = 200; 54,1%), a redução da confiança profissional (n = 158; 42,7%), a dificuldade para lidar com o lado prático e logístico do retorno (n = 136; 36,8%), a falta de clareza sobre identidade profissional e pessoal (n = 129; 34,9%) e o desejo de renegociar sua função e escopo para um trabalho flexível (n = 125; 33,8%). Também houveram participantes que relataram não ter enfrentado preocupações significativas sobre o trabalho durante a licença maternidade (n = 26; 7,6%).

No momento de retorno ao trabalho, tais preocupações tornaram-se desafios concretos no cotidiano das participantes. As participantes poderiam elencar uma ou mais adversidades enfrentadas, as quais estão apresentadas na Figura 1.

Figura 1

Desafios Enfrentados no Retorno ao Trabalho Após a Licença-Maternidade



Para compreender o que estaria associado às diferentes preocupações e desafios enfrentados, foram realizadas análises bivariadas, as quais evidenciaram diferenças conforme a renda familiar. Constatou-se associação significativa entre o receio de ser demitida após retorno ao trabalho e mulheres com renda entre 1 e 6 salários mínimos ($\chi^2 = 7,689$, $df = 2$, $p = 0,011$). Por outro lado, a falta de clareza sobre identidade profissional e pessoal apresentou associação significativa com participantes com renda familiar superior a 12 salários mínimos ($\chi^2 = 0,895$, $df = 2$, $p = 0,021$). As participantes com renda familiar inferior a 6 salários mínimos apresentaram associações significativas com os desafios de culpa por estar longe de seu filho e/ou família ($\chi^2 = 0,329$, $df = 2$, $p = 0,041$) e de estresse financeiro ($\chi^2 = 2,293$, $df = 2$, $p = 0,003$). Não foram encontradas associações significativas entre as preocupações e desafios analisados e características sociodemográficas como raça, escolaridade, idade, número de filhos e situação conjugal.

Ainda sobre o processo de retorno às atividades laborais, as participantes deveriam indicar seu grau de concordância com a percepção de que foi uma experiência positiva. Para compreender o que estaria associado às percepções positivas e negativas das trabalhadoras em relação ao retorno ao trabalho depois da licença maternidade, realizaram-se análises bivariadas para verificar eventuais diferenças relacionadas ao apoio da organização, dos

colegas e da gestão. Os resultados estão apresentados na Tabela 2 e indicam associação entre as variáveis, no sentido de que a percepção de uma experiência positiva de retorno ao trabalho esteve associada com a percepção de apoio organizacional, de gestor e de colegas.

Tabela 2

Experiência de Retorno ao Trabalho de Acordo com a Percepção de Apoio (N=370).

Variável		Minha experiência de retorno ao trabalho foi positiva.								p*
		Total		DT/DP		NC/ND		CT/CP		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Recebi apoio da organização durante a gravidez.	DT/DP	54	14,6%	39	72,2%	4	7,4%	11	20,4%	<0.001
	NC/ND	26	7,0%	11	42,3%	6	23,1%	9	34,6%	
	CT/CP	290	78,4%	37	12,8%	10	3,4%	243	83,8%	
Meu gestor apoiou significativamente meu retorno ao trabalho.	DT/DP	66	17,8%	50	75,8%	6	9,1%	10	15,2%	<0.001
	NC/ND	23	6,2%	8	34,8%	2	8,7%	13	56,5%	
	CP/CT	281	75,9%	29	10,3%	12	4,3%	240	85,4%	
Meus colegas de equipe apoiaram significativamente meu retorno ao trabalho.	DT/DP	37	10%	30	81,1%	2	5,4%	5	13,5%	<0.001
	NC/ND	28	7,6%	11	39,3%	5	17,9%	12	42,9%	
	CT/CP	305	82,4%	46	15,1%	13	4,3%	246	80,7%	

Nota. *Valores com significância estatística no teste Qui quadrado. DT/DP = Discordo Totalmente/Discordo Parcialmente; NC/ND = Não concordo, nem discordo; CT/CP = Concordo Totalmente/Concordo Parcialmente

A experiência de retorno ao trabalho também apresentou associações com características sociodemográficas de escolaridade e renda familiar. Nos casos com renda inferior a 6 salários mínimos, houve associação significativa com a percepção negativa de tratamento por supervisores e colegas no ambiente de trabalho durante a gestação ($p = 0,035$) e com a percepção de uma experiência negativa de retorno ($p = 0,047$). Já em relação à escolaridade, nas participantes com formação Técnica ou Média constatou-se associação significativa com a percepção de falta de apoio ao seu retorno ao trabalho pelos gestores ($p = 0,041$) e pelos colegas ($p = 0,020$). Não foram encontradas associações significativas entre as variáveis analisadas e características sociodemográficas como raça, idade, número de filhos e situação conjugal.

Em relação ao contexto de trabalho, avaliado pela EACT, fatores que indicaram estado crítico foram: relações socioprofissionais (média = 2,5; DP = 0,8) e condições de trabalho (média = 3,3; DP = 0,7). O fator organização do trabalho apresentou estado

satisfatório (média = 1,8; DP = 0,8), não demonstrando riscos à saúde das trabalhadoras no momento da coleta de dados. Analisando-se de maneira pormenorizada o contexto de trabalho e variáveis sociodemográficas, verificou-se relação entre escolaridade e o fator “organização de trabalho”. Nas mulheres com ensino técnico ou médio houve associação com nível crítico da organização do trabalho, enquanto mulheres com formação superior apresentaram associação significativa com avaliação satisfatória deste fator ($p < 0.001$).

O escore geral do engajamento no trabalho teve média de 4,13 (percentil 40; DP = 1,24), o que indica que as participantes possuem um engajamento mediano, caracterizando-se por sentir mais prazer do que insatisfação e por direcionar energia suficiente para atuar de forma satisfatória (Vazquez & Schaufeli, 2020). O engajamento no trabalho mostrou intensidade intermediária para todas as dimensões, com média de 3,91 (DP = 1,37) para vigor, 4,35 (DP = 1,31) para dedicação e 4,12 (DP = 1,29) para concentração.

Em relação ao suporte organizacional (EPSO), observou-se escore médio de 4,7 (DP = 0,9), que sugere uma percepção moderada de suporte organizacional entre as participantes. Uma porcentagem significativa, 47,0% ($n = 174$) das participantes, obteve escores na faixa de 5 a 7, indicando uma percepção consistente de que a empresa em que trabalham está genuinamente preocupada em promover o bem-estar de seus colaboradores. As participantes que obtiveram média entre 4 e 4,9 representam 32,4% ($n = 120$), indicando que possuem dúvidas sobre o nível de preocupação da empresa em que atuam com o seu bem-estar. Uma parcela significativa, 20,5% ($n = 76$) das participantes obtiveram escores abaixo de 4, indicando percepção negativa em relação ao suporte organizacional (Siqueira & Júnior, 2008).

As escalas aplicadas apresentaram relações significativas com as variáveis avaliadas. Foi encontrada uma associação significativa entre os escores da EPSO, em que maiores escores (entre 5 e 7) na escala, percepção de que empresa está realmente preocupada em

promover o seu bem-estar, estão associados com a percepção de apoio organizacional durante a gestação ($p < 0.001$). Os fatores “organização do trabalho” e “relações socioprofissionais” da EACT também apresentaram associações significativas com a variável ($p < 0.001$; $p < 0.001$). Já o fator “condições de trabalho” da escala não apresentou associação significativa com a percepção de apoio organizacional durante a gestação. Por fim, também foram verificadas associações significativas para a UWES-9, em que foi apontada uma diferença significativa no escore da escala para mulheres que perceberam apoio da organização durante a gestação ($p = 0,001$). As mesmas análises foram conduzidas em relação à experiência de retorno ao trabalho, os resultados estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3

Distribuição da Experiência de Retorno ao Trabalho de Acordo com os Escores das Escalas (N=370).

Variável	Minha experiência de retorno ao trabalho foi positiva.						p^*
	DT/DP		NC/ND		CT/CP		
	M	IQR	M	IQR	M	IQR	
UWES-9	3,4	[2.3; 4.7]	3,2	[2.6; 4.3]	4,8	[3.9; 5.1]	<0.001**
EPSO	4,1	[3.3; 5.1]	4,4	[3.5; 5]	5,0	[4.4; 5.4]	<0.001**
Organização do trabalho	1,8	[1.3; 2.8]	1,7	[1.4; 2.6]	1,4	[1.1; 2]	<0.001**
Condições de trabalho	3,4	[2.9; 3.9]	3,1	[2.9; 3.8]	3,3	[2.9; 3.7]	0,319
Relações socioprofissionais	3,0	[2.3; 3.8]	3,0	[2.6; 3.4]	2,3	[1.7; 2.9]	<0.001**

Nota. *Valores com significância estatística no teste Qui quadrado. ** $p < .01$. DT/DP = Discordo Totalmente/Discordo Parcialmente; NC/ND = Não concordo, nem discordo; CT/CP = Concordo Totalmente/Concordo Parcialmente.

Para verificar as associações entre os instrumentos aplicados (UWES-9, EPSO e EACT), foram realizadas análises por meio da Correlação de Pearson que estão apresentadas na Tabela 5. Utilizou-se como referência a classificação com base nas magnitudes propostas por Dancey e Reidy (2006) em que magnitudes até 0,39 representam uma correlação fraca, entre 0,40 e 0,69, moderada e acima de 0,70, forte.

Tabela 4

Correlação Entre as Variáveis Estudadas

Variável	M	DP	1	2	3	4	5
----------	---	----	---	---	---	---	---

1. Engajamento (UWES-9)	4,1	1,2	—	.494**	-.275*	-.181*	-.452**
2. Suporte organizacional (EPSO)	4,7	0,9		—	-.463**	-.317*	-.611*
3. Organização do trabalho	1,8	0,8			—	.336*	.537**
4. Condições de trabalho	3,3	0,7				—	.428**
5. Relações socioprofissionais	2,5	0,8					—

Nota. *Correlação fraca; **Correlação moderada

Discussão

Os resultados da pesquisa evidenciaram que, apesar da experiência de retorno ao trabalho depois da licença maternidade ter sido percebida como positiva para a maioria das participantes, o processo ainda é atravessado por uma série de desafios e preocupações. Os resultados encontrados foram ao encontro dos achados de outros estudos (Silva et al., 2022; Garcia & Vieceli, 2018), os quais também evidenciaram que as principais preocupações relacionadas à maternidade e carreira são o medo de não conseguir equilibrar os papéis de mãe e profissional, o receio de perder o emprego, além do cansaço e do sentimento de culpa por estar longe da família. Estas preocupações e desafios, evidenciados na Figura 1, podem ser explicados pela natureza multifacetada do processo de tornar-se mãe e/ou de ampliar a família, além das especificidades dos contextos sociais e de trabalho em que estão inseridas. Voltar ao trabalho após a licença-maternidade é uma fase de transição, durante a qual as mulheres encontram-se em um estado de reajuste de suas vidas como profissionais e mães (Alstveit, Severinsson & Karlsen, 2011). Dessa forma, emergem desafios práticos e emocionais relacionados à conciliação dos dois papéis.

Em relação ao receio de serem demitidas e ao estresse financeiro relatado por grande parte das participantes, esta parece uma preocupação esperada, considerando o contexto brasileiro. Após 24 meses do fim do período de afastamento, cerca de metade das mulheres que usufruíram de licença-maternidade encontram-se desempregadas no Brasil, sendo a maioria por iniciativa do empregador e sem justa causa, afetando principalmente mulheres

com nível educacional mais baixo (Machado & Neto, 2016). Como mostraram os resultados do presente estudo, quanto mais baixo o nível educacional e a renda da participante, maior a chance de estar inserida em um ambiente organizacional com baixo apoio, enfrentando maiores dificuldades no retorno ao trabalho. Por outro lado, foi identificado que participantes com renda familiar superior a seis salários mínimos e escolaridade de nível superior tendem a apresentar uma experiência mais positiva, o que é corroborado pelo estudo de Pereira et al. (2022), no qual foram identificados como facilitadores do retorno ao trabalho: escolaridade materna, maior renda familiar e filhos em idade maior.

Além das preocupações e desafios, uma parcela significativa das participantes (37,8%) relatou ter experienciado prejuízos em sua saúde física ou mental devido ao trabalho durante a gestação. O trabalho, em geral, não aumenta os riscos de complicações na gravidez; contudo, um trabalho que seja estressante física e/ou psicologicamente tem efeitos prejudiciais à gravidez e, quanto maior o estresse, maiores os riscos de complicações na gestação (Kaltz, 2012). Dessa forma, os resultados do estudo revelaram que o ambiente de trabalho teve um impacto significativo na saúde dessas gestantes.

Uma vez que a percepção de suporte organizacional, especialmente o suporte social de colegas e gestores, atua como moderador do impacto de fatores de risco sobre o bem estar no trabalho (Hirschle & Gondim, 2020), é de suma importância que as empresas adotem medidas proativas para fortalecer a percepção de suporte organizacional entre as trabalhadoras. Conforme esperado, ao tornarem-se mães, as mulheres estão sujeitas a diversos estressores relacionados ao processo de conciliação de carreira e maternidade. Mais da metade das gestantes estão sujeitas a apresentarem sintomas de estresse no terceiro trimestre de gestação, geralmente associados a eventos próprios desta fase, como preocupação com o parto, problemas financeiros, conjugais, falta de rede de apoio, entre outros motivos que podem variar para cada gestante, principalmente na primeira gravidez (Rodrigues & Schiavo,

2011; Lopes et al., 2023). Diante desse cenário complexo, as organizações podem desempenhar um papel crucial na promoção do bem-estar dessas trabalhadoras.

A alta percepção de suporte organizacional entre trabalhadores envolve “valorização organizacional, aprovação, respeito, pagamento, promoção e acesso a informações e a outras formas de ajuda necessárias para realização do trabalho” (Siqueira & Júnior, 2008, p. 284). O suporte organizacional possui uma lógica de reciprocidade, quanto mais suporte da empresa o trabalhador percebe, maiores são seus níveis de comprometimento, satisfação, desempenho e produtividade no trabalho (Siqueira & Júnior, 2008). Essas premissas foram encontradas na presente pesquisa, uma vez que os resultados de suporte organizacional estavam positivamente correlacionados com o engajamento no trabalho, conforme mostra a Tabela 4. Por sua vez, o engajamento no trabalho é um indicador de saúde e bem-estar laboral, podendo estar associado ao desempenho das pessoas nas organizações (Vazquez, Ferreira & Mendonça, 2019).

O estudo também evidenciou a importância das relações socioprofissionais, construto que apresentou correlações moderadas e associações significativas com as principais variáveis estudadas, o que pode ser observado nas Tabelas 3 e 4. Além disso, os resultados apresentados na Tabela 2 destacam que o apoio dos colegas de trabalho e dos gestores, quando percebido, promove a satisfação com o retorno. Relacionado a este achado, Garcia e Viecili (2018) demonstraram que o retorno ao trabalho proporciona às mulheres o desenvolvimento e manutenção de relacionamentos interpessoais para além do núcleo familiar, o que é visto como um motivador do retorno. Por outro lado, quando ausente, desencadeia sentimentos de decepção e raiva, aumentando a tensão relacionada à conciliação entre maternidade e trabalho (Silva et al., 2022).

Além do suporte dos colegas, os resultados mostraram que o apoio do gestor no retorno ao trabalho após a licença maternidade está significativa e positivamente associado à

satisfação com o processo de retorno ao trabalho, conforme apresentado na Tabela 2. O apoio da chefia inicia no momento em que a mulher trabalhadora decide compartilhar a notícia da gravidez, em que ser acolhida representa a percepção de aceitação quanto à nova condição e a falta de receptividade pode causar decepção e percepção de hostilidade (Silva et al., 2022). Ao fim da licença, o gestor que demonstra disposição para considerar adaptações no trabalho e tornar o retorno ao trabalho o menos estressante possível, que é paciente e empático, que promove um espírito de equipe em relação às colaboradoras que acabaram de retornar ao trabalho e ouve suas preocupações, contribui para torná-las mais engajadas e produtivas (Carluccio et al., 2020).

Os achados do presente estudo corroboram com descobertas semelhantes em pesquisas conduzidas internacionalmente. Em pesquisa realizada com mulheres de 27 países europeus, Lucia-Casademunt et al. (2018) encontraram que, no que diz respeito ao apoio do supervisor, tanto mulheres quanto homens necessitam desse suporte após a chegada de um novo filho ou filha, a fim de facilitar o retorno ao trabalho. Carluccio et al. (2020) revelaram, em estudo conduzido com mulheres italianas, que comportamentos positivos do supervisor no retorno ao trabalho após a licença maternidade estavam significativa e positivamente associados ao engajamento no trabalho e ao desempenho no trabalho. Na Dinamarca, país referência em termos de suporte governamental à maternidade, o estudo de Andersen et al. (2022) indicou que iniciativas de apoio à maternidade no trabalho por si só não são suficientes para garantir uma experiência de trabalho positiva durante a gestação. O sucesso dessas iniciativas depende do reconhecimento e aceitação por parte de gestores, colegas e da própria funcionária grávida das necessidades de mulheres grávidas; de uma cultura organizacional que apoia as mulheres e a gravidez; e orientação profissional que apoie tanto as mulheres quanto os gestores para lidar com preocupações relacionadas à gravidez (Andersen et al., 2022).

O contexto e os recursos de trabalho também foram identificados como componentes fundamentais para o processo de retorno ao trabalho. Os resultados apontaram que, quanto mais precária a organização do trabalho e a qualificação atrelada a ele, menos protegida está a mulher em relação à gestação e à maternidade, estando mais suscetível a uma experiência negativa de retorno e menor bem-estar no trabalho. Apesar do estudo não ter encontrado associações significativas entre as variáveis e idade, entende-se que este cenário contribui para o adiamento da maternidade. Mulheres que decidem ter filhos mais tarde tendem a possuir um nível mais elevado de educação, buscam crescer na carreira antes de engravidar e possuem maior estabilidade financeira (Alves, Fronza & Strapasson, 2021). Dessa forma, estão menos sujeitas a inserção em ambientes de trabalho precarizados.

Apesar destes resultados, a literatura aponta que, para a população geral, o bem-estar no trabalho possui uma correlação fraca com variáveis sociodemográficas, como escolaridade e renda (Rocha Sobrinho & Porto, 2012). Ainda que tenha impacto sobre o bem-estar, o contexto de trabalho desempenha um papel mais significativo na promoção dos níveis de bem-estar entre os trabalhadores do que as variáveis demográficas em si (Rocha Sobrinho & Porto, 2012). Iniciativas que buscam equilibrar trabalho e família contribuem para o aumento da satisfação no trabalho, consequentemente melhorando também a saúde mental dos trabalhadores, especialmente das mulheres (Li & Wang, 2022). Essa perspectiva reforça a necessidade de atenção às condições laborais e políticas organizacionais na busca por melhorias no bem-estar de todas as trabalhadoras.

A partir dos achados do presente estudo, foi possível verificar que o retorno ao trabalho é um processo complexo e que está relacionado com diversos fatores organizacionais, principalmente em relação à organização do trabalho e às relações socioprofissionais. Apesar das preocupações e desafios enfrentados, mostrou-se possível que este seja um processo positivo quando acompanhado de recursos adequados, suporte

organizacional e um contexto de trabalho satisfatório, facilitando a adaptação às novas responsabilidades e tornando a mulher engajada em suas atividades laborais. Portanto, investir em políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho favorável e ofereçam suporte adequado pode contribuir significativamente para a transição bem-sucedida da mulher de volta ao cenário profissional.

Considerações Finais

O estudo atingiu o objetivo proposto e seus achados contribuem de forma significativa para as discussões acerca de maternidade e trabalho. A constatação de prejuízos à saúde física e mental das participantes durante a gestação ressalta a importância de abordagens que considerem o impacto do contexto de trabalho nesse período crucial na vida das mulheres. O papel fundamental do suporte organizacional, evidenciado pela pesquisa, reforça a importância de promover ambientes de trabalho que valorizem, respeitem e apoiem as trabalhadoras em todas as fases da maternidade. O apoio dos colegas e gestores, quando presente, contribui significativamente para uma transição mais suave. No entanto, a ausência desse apoio intensifica a tensão entre maternidade e trabalho. Além disso, o engajamento no trabalho, correlacionado positivamente com o suporte organizacional, destaca a relevância dessas práticas não apenas para o bem-estar das trabalhadoras, mas também para o desempenho e produtividade organizacionais.

Com base nos resultados, sugerem-se iniciativas práticas para organizações, como a implementação de programas de sensibilização, a criação de políticas flexíveis de trabalho durante a gestação e no retorno ao trabalho, o oferecimento de serviços de apoio psicológico e a promoção de redes de apoio interno entre as funcionárias. Incentivar gestores a apoiar ativamente as trabalhadoras durante a maternidade e realizar avaliações contínuas para ajustar e melhorar as iniciativas são passos adicionais que podem contribuir para criar um ambiente

de trabalho mais inclusivo. Dessa forma, é crucial fomentar uma cultura organizacional de apoio à conciliação entre maternidade e trabalho.

É importante reconhecer que este estudo apresenta algumas limitações, de modo que seus resultados não podem ser generalizados para toda e qualquer situação de maternidade e trabalho no contexto brasileiro. A amostra é concentrada nas regiões Sul e Sudeste do país e composta majoritariamente por mulheres com educação superior, renda familiar acima de três salários mínimos e que são empregadas por médias ou grandes empresas. Além disso, a baixa participação de mães solo e a exclusão de mulheres que tiveram licença maternidade por adoção ou em relações homossexuais, não tendo gestado, também trazem um recorte específico ao estudo. Deste modo, destaca-se a necessidade de futuras pesquisas com maior representatividade para uma compreensão mais abrangente das experiências diversas no retorno ao trabalho após a licença maternidade.

Referências

Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. ILO. Recuperado de:

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_84_engl.pdf

Aizawa, J. T. R., & Azevedo, H. M. (2022). Maternidade e a evasão laboral: alguns aspectos da licença maternidade, salário maternidade e auxílio creche. *Perspectivas em Diálogo*, 9(19), 21–43. <https://doi.org/10.55028/pdres.v9i19.13038>

Alstveit, M., Severinsson, E., & Karlsen, B. (2011). Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood: Returning to work after maternity leave. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2151–2160.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x>

- Alves, T. S. F., Fronza, E., & Strapasson, M. R. (2021). Motivos associados a opção da mulher pela gestação tardia. *Saúde e Meio Ambiente Revista Interdisciplinar*, 10, 29–44. <https://doi.org/10.24302/sma.v10.3111>
- Andersen, D. R., Momsen, A. M. H., Pedersen, P., & Maimburg, R. D. (2022). Reflections on workplace adjustments for pregnant employees: a qualitative study of the experiences of pregnant employees and their managers. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12884-022-04749-1>
- Baltar, C. T., & Omizzolo, J. A. (2020). Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. *Textos de Economia*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522>
- Beltrame, G. R., & Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, 38–39, 206–217. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos feministas*, 179–224. <http://www.jstor.org/stable/24327170>
- Cabrini, A., & Frichembruder, S. (2020). Para além das lidas da casa: trabalho e processos de subjetivação do feminino na pós-modernidade. *Revista Perspectiva: Ciência e Saúde*, 5(2). <http://sys.facos.edu.br/ojs/index.php/perspectiva/article/view/290/410>
- Carluccio, F., Dal Corso, L., Falco, A. & De Carlo, A. (2020). How to positively manage return to work after maternity leave: Positive supervisor behaviors to promote working mothers' well-being. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 27(4), 583–601. <https://doi.org/10.4473/TPM27.4.6>

- Ceribeli, H. B., & Barbosa, R. M. (2019). Análise da Relação Entre Suporte Organizacional Percebido, Exaustão e Comprometimento Organizacional. *Reuna*, 24(3), 1–19.
<https://doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>
- Consolidação das Leis do Trabalho (2017). LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.
Recuperado de: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília. Recuperado de:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Dancey, C., & Reidy, J. (2019). Estatística Sem Matemática para Psicologia. Grupo A.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. B. (2008). Contexto de trabalho. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. 108–120. Grupo A.
- Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: revista de psicologia*, 30(2), 271–280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Godoy, M. B., Gomes, F. A., Stefanello, J., Monteiro, J. C. S., & Nakano, A. M. S. (2011). Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 29(1), 47–53. Recuperado de:
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/view/8518/7841>
- Guedes, M. C., & Araújo, C. (2011). Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário Brasileiro. *Revista Gênero*, 12(1).
<https://doi.org/10.22409/rg.v12i1.394>

- Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de Populacao*, 36, 1–26.
<https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciencia & Saude Coletiva*, 25(7), 2721–2736.
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Katz, V. L. (2012). Work and work-related stress in pregnancy. *Clinical Obstetrics and Gynecology*, 55(3), 765–773. <https://doi.org/10.1097/grf.0b013e318253b192>
- Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. (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, DF. Recuperado de:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm
- Li, L. Z., & Wang, S. (2022). Do work-family initiatives improve employee mental health? Longitudinal evidence from a nationally representative cohort. *Journal of Affective Disorders*, 297, 407–414. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.10.112>
- Lopes, B. C. S., Lima, C. de A., Ferreira, T. S. B., Freitas, W. M. L. de, Ferreira, T. B., Pinho, L. de, Brito, M. F. S. F., & Silveira, M. F. (2023). Estresse percebido e fatores associados em gestantes: estudo transversal aninhado a uma coorte de base populacional. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 23.
<https://doi.org/10.1590/1806-9304202300000169>
- Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L., & Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to work after childbirth in Europe: Well-being, work-life balance,

and the interplay of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 9.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00068>

Machado, C., & Neto, V. R. P. (2016). *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>

Moreira, L. M., Oliveira Júnior, M., Sadocco, R. R. S., Faria, D. W., Bassotto, L. C., Pereira, A. L. C., Ferreira, P. A., Teodoro, A. J. S., Diniz, I. R., & Putti, F. F. (2021). Evasão maternal: que políticas as empresas vêm adotando para não perder suas funcionárias para a maternidade? Um estudo multicaso. *Research, Society and Development*, 10(1).
<https://doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11737>

Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? *NBB Economic Review*, 3, 143–165. Recuperado de:

https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2021/ecoreviii2021_h7.pdf

Pereira, I. C. A., Contim, D., Molina, N. P. F. M., Wernet, M., Cintra, M. T. R., & Ruiz, M. T. (2022). O trabalho feminino e a maternidade: revisão integrativa. *Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde*, 11(1). <https://doi.org/10.18554/reas.v11i1.5285>

Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253–270. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552012000200006>

Rodrigues, L. N., Christoffel, M. M., Smeha, L. N., Benedetti, F. J., & Abaid, J. L. W. (2022). Acolhimento e desafios no retorno ao trabalho, após a licença-maternidade em uma instituição de ensino. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 12(44), 1–19.
<https://doi.org/10.5902/2179769268966>

- Rodrigues, O. M. P. R., & Schiavo, R. A. (2011). Stress na gestação e no puerpério: uma correlação com a depressão pós-parto. *Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetricia*, 33(9), 252–257. <https://doi.org/10.1590/s0100-72032011000900006>
- Russell, H., Watson, D., & Banks, J. (2011). *Pregnancy at work: A national survey*. Dublin: HSE, Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/266385263_Pregnancy_at_Work_A_National_Survey
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. C. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em estudo*, 18(2), 247–255. <https://doi.org/10.1590/s1413-73722013000200006>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Silva, L. B., Gondim, S. M. G., Carneiro, L. L., & Simões, A. C. A. (2022). Maternidade-Trabalho: Experiências Emocionais ao Longo da Gravidez, Licença-Maternidade e Retorno ao Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 22(3). <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.23359>
- Siqueira, M. M. M., & Júnior, S. G. (2008). Suporte no trabalho. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. 277–288. Grupo A.

Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015).

Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht work engagement scale. *Psico-USF*, 20(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

Vazquez, A. C. S., Ferreira, M. C., & Mendonça, H. (2019). Avanços na Psicologia Positiva:

Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. *Revista Avaliação Psicológica*, 18(04), 343–351. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02>

Vazquez, A. C. S., & Schaufeli, W. (2020). Avaliação do Engajamento no Trabalho. Em C. S.

Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vazquez (Eds.), *Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho*. 217–225. Grupo A.

Anexo A: Normas adotadas para elaboração do artigo



INSTRUÇÕES AOS AUTORES

Foco e escopo

A rPOT é uma revista especializada voltada à publicação de trabalhos originais, sejam teóricos ou empíricos, relacionados a todas as subáreas da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Também são aceitos relatos de experiências voltados ao público profissional. Todas as contribuições devem estar devidamente fundamentadas e orientadas conforme as instruções aqui arroladas. A título ilustrativo, as subáreas supramencionadas incluem, com suas respectivas temáticas:

Bem-estar nas Organizações

- Bem-estar de trabalhadores
- Emoções positivas no trabalho
- Motivação e significado do trabalho
- Qualidade de vida no trabalho
- Resiliência e trabalho
- Suporte e trabalho
- Outros temas em Bem-estar nas Organizações

Comportamento Organizacional e do Consumidor

- Cidadania, confiança e justiça
- Clima, cultura e valores
- Comportamento do consumidor
- Comprometimento organizacional
- Conflito, liderança e poder
- Grupos e equipes
- Outros temas em Comportamento Organizacional e do Consumidor

Desenvolvimento de Pessoas

- Aprendizagem organizacional
- Coaching
- Competência e desempenho
- Gestão do conhecimento
- Suporte ao treinamento
- Treinamento, desenvolvimento e educação
- Outros temas em Desenvolvimento de Pessoas

Gestão de Pessoas

- Avaliação de desempenho
- Carreira e aposentadoria
- Competência e desempenho
- Estratégia organizacional
- Recrutamento e seleção
- Remuneração e benefícios

Outros temas em Gestão de Pessoas

Subjetividade e Contexto de Trabalho

Assédio moral
 Burnout e estresse
 Ergonomia da atividade
 Interação sujeito-atividade-organização
 Prazer e sofrimento no trabalho
 Precarização das relações e condições trabalho
 Outros temas em Subjetividade e Contexto de Trabalho

Contribuições aceitas e sua estrutura básica

A rPOT aceita artigos em português, inglês, francês e espanhol, mas assume o custo de revisão apenas dos artigos em português. Por esse motivo, artigos em outros idiomas requerem uma revisão ainda mais minuciosa por parte dos autores antes do envio da versão final para publicação.

Estudos empíricos. Trabalhos derivados de pesquisa empírica original, sejam descritivos ou preditivos, com ou sem teste de hipóteses. Esse tipo de contribuição deve possuir, necessária e exclusivamente, as seguintes seções: **introdução**, problema da pesquisa, os objetivos do trabalho, base teórico-conceitual para sua condução, hipóteses e/ou questões norteadoras; **método**, com as subseções: participantes, instrumento(s), procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos, procedimentos de análise de dados; resultados, com os achados do estudo, coerentes com seus objetivos, hipóteses/questões norteadoras; **discussão**, interpretação dos principais achados, síntese e conclusão, além de limitações e implicações do estudo. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 30 laudas.

Revisões da literatura. Sínteses de amplo e pertinente conjunto de produções disponibilizadas na literatura da área. Consiste, essencialmente, de avaliações críticas, propositivas, sobre determinados problemas, resumindo investigações anteriores, apresentando o estado da arte, identificando lacunas/questões a serem exploradas, sugerindo novos passos na investigação de um determinado assunto. Nas metanálises são utilizados procedimentos quantitativos para combinar, estaticamente, resultados dos estudos. Esse tipo de contribuição deve possuir, necessária e exclusivamente, as seguintes seções: **introdução**, problemática, motivo/pertinência da realização do artigo, bem como seus objetivos; **método**, claramente apresentando o corpus utilizado, os procedimentos de inclusão e exclusão de estudos (com descrição de buscadores e período coberto), e procedimentos de coleta e análise; **resultados**, com os achados do estudo, coerentes com seus objetivos e questões norteadoras; e **discussão**, com as implicações da revisão para o estudo do tema. Exige-se que, pelo menos, 50% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 30 laudas.

Ensaio teórico e metodológico. Devem apresentar um problema teórico ou metodológico, com exposição lógica e defesa de uma "tese". A partir de uma argumentação rigorosa, o autor deve expressar, de forma fundamentada, seu julgamento pessoal a respeito do problema proposto, sinalizando possíveis novos caminhos ou soluções. Apresenta variação maior em termos de estrutura. Porém, sugere-se que as seções incluam: **introdução**, delineamento da problemática e os objetivos do estudo; **método**, com a estrutura lógica (a forma como o autor trabalhou os conceitos e argumentos); o equivalente a **resultados/discussão**, podendo ser adotados subtítulos coerentes e lógicos, com a síntese do trabalho e suas principais implicações e proposições futuras. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 25 laudas.

Relato de experiência. Estudo de caso, com evidências, metodologicamente apropriadas, que descreva novos métodos ou técnicas, bem como a avaliação dos resultados da experiência. Esse tipo de contribuição deve possuir as seguintes seções: **introdução**, com apresentação do caso e

de seus aspectos contextuais, sustentação teórica e objetivos do estudo; **método**, apresentando ao leitor as etapas de realização da experiência, descrição de procedimentos ou estratégias de intervenção, os instrumentos ou ferramentas utilizados; **resultados/discussão**, podendo ser adotados subtítulos coerentes e lógicos, contendo a análise de implicações da experiência e as contribuições da mesma para a atuação em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 10-15 laudas.

Resenha. Devem se referir a revisões críticas de obras nacionais (publicadas há até 2 anos) ou estrangeiras (publicadas há até 5 anos) orientando o leitor quanto a suas características e usos potenciais. Deve ir além do mero resumo dos capítulos, realizando uma apreciação crítica da obra, apontando as possíveis contribuições para o campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho. Limitado a 4-7 laudas.

Seção debate. A convite da rPOT, esta modalidade visa a promover o diálogo e o debate sobre temas e assuntos atuais de interesse da Psicologia Organizacional e do Trabalho. A seção é composta por três partes diferentes e complementares, escritas por autores convidados pela rPOT. São convidados autores que sabidamente adotam posição favorável à temática norteadora, outros que defendem uma posição contrária, e um terceiro que desempenha o papel de moderador. Limitado a 7-10 laudas.

Apresentação dos manuscritos

A rPOT adota, integralmente, as normas de publicação da APA (Manual de Publicação da American Psychological Association, 7ª edição, 2012).

Os autores podem consultar o website Apa Style <<https://apastyle.apa.org/>>, bem como o Apa Style BLOG, para informações sobre aspectos de forma.

Especificamente, as citações diretas devem ser traduzidas para o idioma de publicação escolhido pelos autores.

O manuscrito, em sua totalidade, não deve exceder o número máximo de páginas estipuladas para o tipo de contribuição (ver seção Contribuições aceitas e sua estrutura básica), incluindo todos os elementos do texto (referências, figuras, tabelas, desenhos, etc.). Considera-se como página 1 a Folha de Rosto. O número da página deverá ser destacada no canto superior direito.

O manuscrito deve ser digitado em processador de texto Word for Windows 6.0 ou superior. Utilizar espaço duplo em toda sua extensão, inclusive nas referências. A fonte em todo o texto deve ser Times New Roman, tamanho 12, não excedendo, em hipótese alguma, o número de páginas acima estipulado. A configuração de página deve ser A4, com todas as margens com 2,5 cm e recuo à esquerda.

A **Folha de Rosto** deve conter, única e exclusivamente, as seguintes informações, todas elas centralizadas na folha:

1. Título pleno em português, entre 10 e 12 palavras
2. Sugestão de título abreviado para português, não devendo exceder 5 palavras
3. Títulos plenos em inglês e espanhol, compatíveis com o título em português
4. Sugestão de títulos abreviados para o inglês e o espanhol

A **página 2** do manuscrito deve conter o **Resumo**, o qual deve estar apresentado em parágrafo único, contendo: breve apresentação da problemática; objetivos; método; principais resultados; principais implicações. Deve limitar-se a 150 palavras. Em seguida, acrescentar três palavras-chaves. Logo após o Resumo, inserir, corrido (sem quebra de página), o **Abstract**, tradução exata do resumo. Por fim, apresentar as três keywords.

Após o Abstract, deverá ser apresentado o **Resumen**, seguido de três palavras-chaves. As palavras-chaves devem estar devidamente indexadas na BVS-PSI ou em outros sistemas de thesaurus, como o MeSH (Medical Subject Headings) ou o da APA, e com versões nos três idiomas.

Após a folha do Resumen, deve ser apresentado o texto propriamente dito. Não há necessidade de escrever a palavra "Introdução". As tabelas, figuras e demais elementos macrotextuais deverão estar diretamente no local definido pelos autores, ou seja, ao longo do texto. As Referências devem vir depois do corpo do texto.

Toda referência eletrônica deverá vir com o Digital Object Identifier (DOI), ou, na ausência dele, com o endereço URL (Uniform Resource Locator). A redação do DOI deve seguir o padrão recomendado pela CrossRef, que é: **<https://doi.org/10.000/000>** (exemplo), sem o prefixo "doi:" antes.

As Referências devem vir sem formatações específicas advindas do uso de softwares de gerenciamento bibliográfico.