

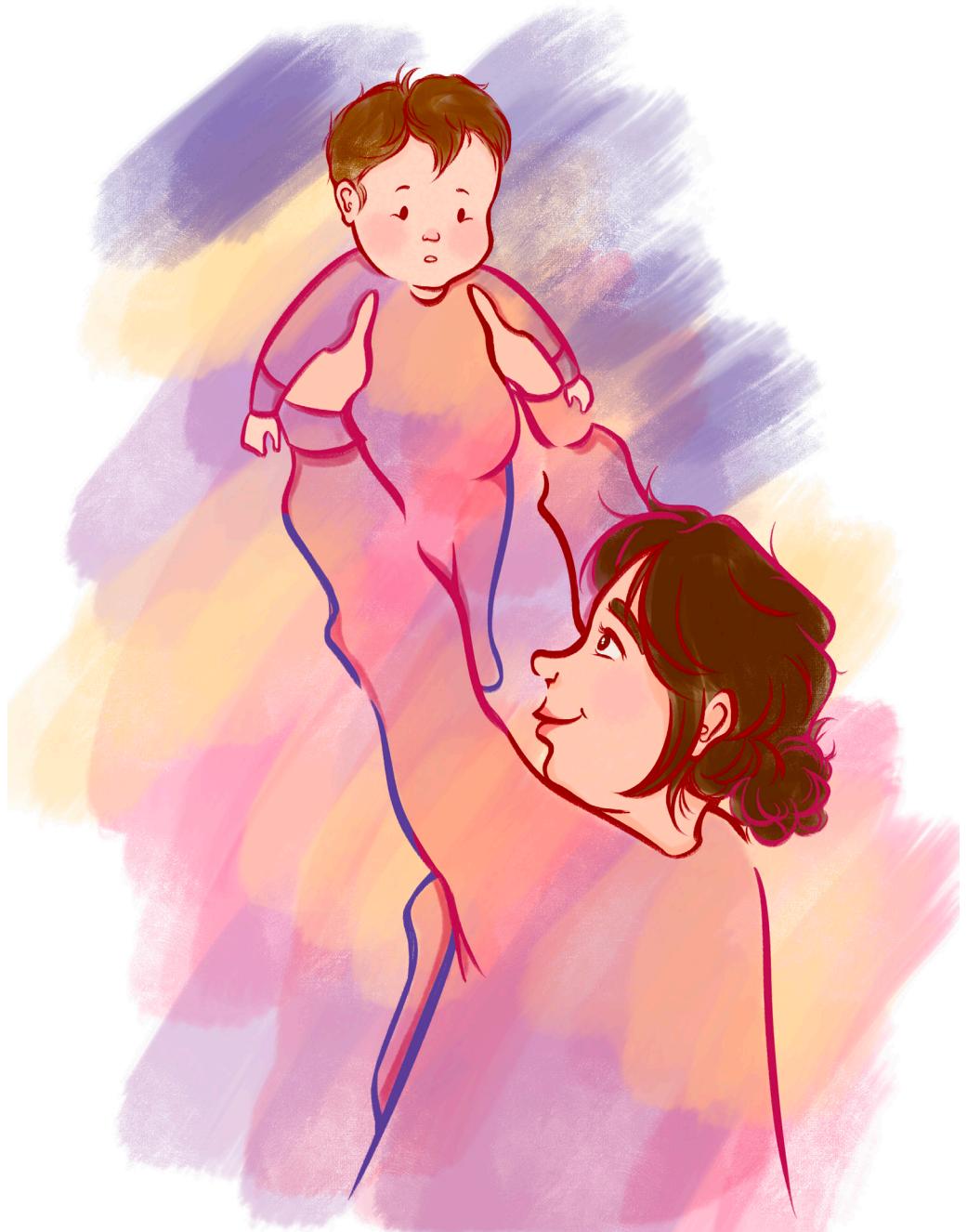
PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DAS MÃES TRABALHADORAS POR UMA PARENTALIDADE SAUDÁVEL: TOOLKIT

Júnia Aparecida Laia da Mata e Jéssica Teles Schlemmer



PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DAS MÃES TRABALHADORAS POR UMA PARENTALIDADE SAUDÁVEL: TOOLKIT

Júnia Aparecida Laia da Mata e Jéssica Teles Schlemmer



FICHA TÉCNICA

Organizadora: Júnia Aparecida Laia da Mata.

Autoras: Júnia Aparecida Laia da Mata e Jéssica Teles Schlemmer.

Revisão: Patrícia Reuillard.

Ilustração: Dulce Maria Mielczarski, Magnólia Leão e Thais Marques Fernandes.

Coordenação editorial: Leonidas Garcia Soares e Paula Mastroberti.

Design e diagramação: Dulce Maria Mielczarski.

Instituição:

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

Realização:

Escola de Enfermagem e de Saúde Coletiva – EENFSC/ UFRGS.

CLIMAMI - Climate and Maternal-Infant Health Laboratory.

Projeto de Proteção e Promoção da Saúde Materno-Infantil (Prosmi).

Instituto de Artes – UFRGS.

Projeto Ilustraê!

Curso de Design – UFRGS.

Instituto de Letras – UFRGS.

Projeto Mobilang – UFRGS.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Mata, Júnia Aparecida Laia da
Promoção do bem-estar das mães trabalhadoras por
uma parentalidade saudável [livro eletrônico] :
toolkit / Júnia Aparecida Laia da Mata, Jéssica
Teles Schlemmer ; coordenação editorial Leonidas
Garcia Soares, Paula Mastroberti ; ilustração Dulce
Maria Mielczarski, Magnólia Leão, Thais Marques
Fernandes. -- Porto Alegre, RS : Ed. das Autoras,
2025.

PDF

ISBN 978-65-01-67399-8

1. Direito das mulheres 2. Mães 3. Mulheres -
Trabalho 4. Parentalidade 5. Saúde pública
I. Schlemmer, Jéssica Teles. II. Soares, Leonidas
Garcia. III. Mastroberti, Paula. IV. Mielczarski,
Dulce Maria. V. Leão, Magnólia. VI. Fernandes,
Thais Marques. VII. Título.

25-299284.1

CDD-362.109

Índices para catálogo sistemático:

1. Saúde pública 362.109

PALAVRAS DAS AUTORAS

O retorno ao trabalho após a licença-maternidade é permeado por inúmeros desafios e readaptações às rotinas laborais. Quando não ocorre de forma harmônica e acolhedora, pode afetar o bem-estar materno e, consequentemente, o dos filhos ou da família. O ambiente de trabalho é comumente atravessado por uma lógica produtivista, e a maternidade, na maioria das vezes, não favorece que as mães sigam nessa lógica. Maternar demanda uma imensa carga física e emocional, principalmente para as mães lactantes. Muitas vivenciam privação do sono, que pode afetar a memória e a regulação emocional. Além disso, a mudança dos papéis sociais, como tornar-se mãe e exercer a maternagem, promove a ressignificação de si, a revisão de prioridades na vida profissional e pessoal, o aumento da carga de trabalho de cuidado não remunerado, bem como a mudança de comportamentos. Uma mãe que se afasta do seu ambiente de trabalho por causa do nascimento de um filho nunca retorna a mesma, e as instituições precisam levar isso em consideração quando recebem uma mãe após sua licença-maternidade. Exercer a parentalidade, criando filhos com apego e saudáveis, é um grande desafio para as mães trabalhadoras, e as instituições onde trabalham têm papel preponderante nesse aspecto. De que forma? Acolhendo as mães, considerando as suas multifacetadas, garantindo a reinserção no trabalho de forma gentil e com respeito aos seus direitos. Quando se promove o bem-estar materno, potencializa-se o exercício da parentalidade saudável, fenômeno significativo para o desenvolvimento sustentável de uma sociedade. Por isso, se você receber uma mãe no seu ambiente de trabalho após a licença maternidade: acolha!

Júnia Aparecida Laia da Mata

A maternidade é um marco na minha vida pessoal e também de grande impacto na minha trajetória profissional e acadêmica. Acredito que essa experiência possibilitou que ampliasse meu olhar sobre as diferentes experiências que as mães trabalhadoras enfrentam ao retornar aos seus ambientes de trabalho. Ser mãe e vivenciar os mais diversos sentimentos que permeiam nossas rotinas de trabalho tornam-se disparadores para expandir a discussão sobre essa temática. Acolher umas às outras e sensibilizar a comunidade é um objetivo presente na minha trajetória. Espero que este material possa motivar todos que convivem com mães trabalhadoras a acolhê-las. Que o mundo do trabalho seja cada vez mais um lugar de apoio à construção de uma parentalidade saudável. Além disso, é fundamental que cada vez mais haja a elaboração de políticas que respaldem os direitos das mães trabalhadoras nos mais diversos ambientes laborais. Certamente, contextos de trabalho saudáveis e acolhedores transformam positivamente as maternidades e impactam a criação dos filhos.

Jéssica Teles Schlemer

PALAVRAS DA COORDENAÇÃO EDITORIAL

A publicação bem-sucedida do Toolkit sobre “Proteção e Promoção da Saúde Materno-Infantil em Situação de Calamidade” estimulou a continuidade da parceria do ILUSTRAÊ! com o PROSMI, projeto coordenado pela professora Júnia Aparecida Laia da Mata. Agora, é outra a urgência e são outros os desafios que nos movem a dar corpo a esta segunda produção: trabalhando como artista e escritora, profissional liberal, mesmo sem obrigação de cumprir jornada de trabalho ou metas irreais, recordo ainda assim da pressão social sobre minha produtividade artística e literária, cujo ritmo alterou-se a partir do nascimento da minha filha. Eram os anos 1990, época em que muitos locais públicos, como supermercados, restaurantes e shopping centers, ainda careciam de espaços de amamentação ou troca de fraldas. A decisão de colocar um bebê numa creche era ainda considerada, por famílias conservadoras como a minha, uma forma de abandono. Portanto, ao colaborar com as autoras neste segundo Toolkit, quero manifestar, junto com a equipe de jovens mulheres que orientamos, através das linguagens sensíveis da arte, empatia com todas as trabalhadoras em situação de maternagem. Particularmente, agradeço a Júnia e Jéssica por esta oportunidade de contribuir não só para a formação profissional das estudantes de artes e do design, mas para as vidas de mulheres e, quem sabe, futuras mães.

Paula Mastroberti
Coordenadora do ILUSTRAÊ!

APRESENTAÇÃO

O quê?

Trata-se de um toolkit desenvolvido no âmbito da Escola de Enfermagem e Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EENFSC-UFRGS), com foco na promoção do bem-estar das mães trabalhadoras por uma parentalidade saudável.

Para quem?

Mães trabalhadoras, famílias, instituições públicas e privadas e comunidade em geral.

Por quê?

As mulheres dedicam mais tempo por semana do que os homens ao desempenho de trabalho não remunerado de cuidados. As mães encaram rendas mais baixas e ocupam menos posições de liderança, evidenciando a disparidade de gênero no mundo do trabalho, acentuada pela maternidade. Maternar, por si só, demanda múltiplas adaptações e desafios às mulheres. E, no mundo do trabalho, tais desafios se intensificam, podendo afetar o bem-estar materno e o exercício da parentalidade saudável. Por isso, é fundamental investir em ações que promovam o bem-estar materno nos ambientes laborais com vistas a promover o exercício da parentalidade de forma harmoniosa e saudável.

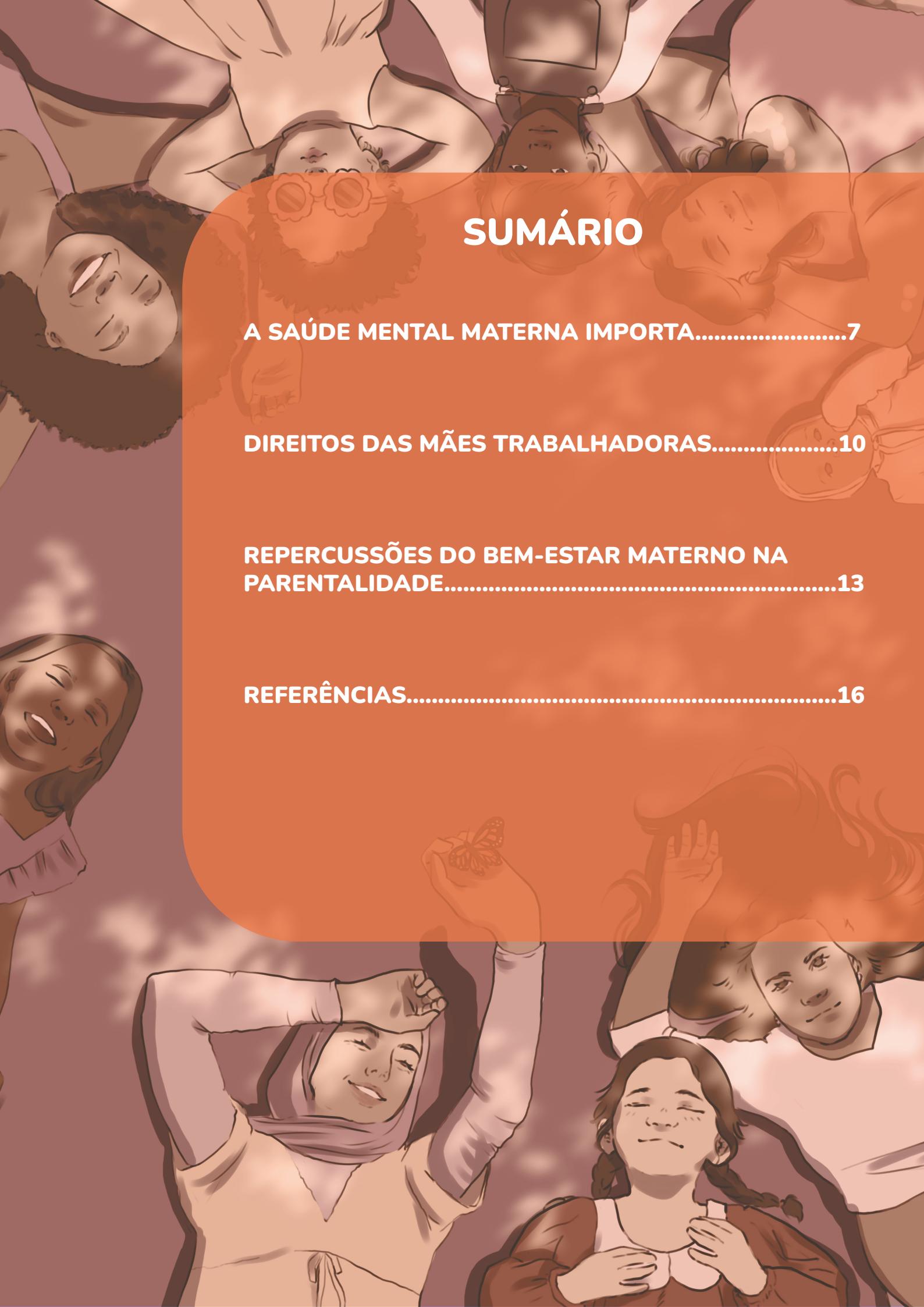
Onde?

Este toolkit pode ser aplicado como material educativo para a comunidade e também para instrução dentro de instituições públicas ou privadas.

Quando?

A proposta é que este material seja amplamente adotado em instituições públicas e privadas do Brasil, que buscam promover condições de trabalho dignas e saudáveis para as mães trabalhadoras, após o retorno da licença-maternidade.





SUMÁRIO

A SAÚDE MENTAL MATERNA IMPORTA.....	7
DIREITOS DAS MÃES TRABALHADORAS.....	10
REPERCUSSÕES DO BEM-ESTAR MATERNO NA PARENTALIDADE.....	13
REFERÊNCIAS.....	16

A SAÚDE MENTAL MATERNA IMPORTA



O custo global de não cuidar da saúde mental materna é estimado em 5 bilhões de dólares. No Brasil, o custo referente ao não tratamento da ansiedade, da depressão e do suicídio perinatal materno é de cerca de 25 bilhões de reais¹.

Problemas relativos à saúde mental materna representam um desafio mundial de saúde pública. Estima-se que 82% das mulheres com depressão perinatal não recebam diagnóstico¹.



São considerados transtornos mentais perinatais os problemas de saúde mental que ocorrem na gestação e após o nascimento do bebê².

Eventos traumáticos durante o percurso do parto e nascimento podem repercutir em transtornos de saúde mental.
É fundamental que as mulheres recebam apoio durante o período gestacional e no puerpério, sendo avaliadas por profissionais de saúde para identificar e tratar situações de sofrimento emocional²⁻³.



A parentalidade é multidimensional e envolve atividades propositas praticadas por figuras parentais, destinadas a garantir a sobrevivência, o crescimento e o desenvolvimento saudáveis das crianças⁴. Ela visa promover o bem-estar biopsicossocial e espiritual do infante.



A promoção da parentalidade saudável perpassa pelo acolhimento e retorno gentil ao trabalho, com garantia dos direitos das mães.

A precariedade de acolhimento e de apoio às mães repercute no bem-estar materno e na parentalidade, ocasionando impactos disfuncionais na relação com os filhos e suas famílias³⁻⁵.

SÃO IMPACTOS DE SAÚDE MENTAL MATERNOS³:



Isolamento



Sentimento de culpa



Questionamentos sobre a capacidade de "ser" mãe



Excesso de peso ou falta de apetite



Tristeza



Dificuldades para interagir com o bebê



Choros



Incapacidade de realizar tarefas simples do dia a dia



Pensamentos suicidas



Esquecimento constante

VOCÊ SABIA?

Existem impactos de saúde mental paternos, como depressão e ansiedade, que influenciam a relação com os filhos e comprometem o bem-estar da criança³.

DESAFIOS DO RETORNO AO TRABALHO:



Grande ansiedade anterior ao retorno propriamente dito



Necessidade de reorganização intensa da rotina



Possibilidade de interrupção da amamentação e introdução de nova dinâmica de cuidado à vida do bebê



Necessidade de escolher creches ou cuidadores: gera impacto no bem-estar da criança pela nova adaptação



Remuneração do auxílio-creche insuficiente para as mães trabalhadoras



Possibilidade de ocorrência de dificuldades de rede de apoio pelas dinâmicas familiares estruturadas na atualidade

O impacto do ambiente laboral na vida das mães e no exercício da parentalidade é real. Por isso, é fundamental que as instituições de trabalho adotem estratégias de promoção do bem-estar mental materno após o retorno da licença-maternidade. A saúde mental materna importa!

DIREITOS DAS MÃES TRABALHADORAS



A estabilidade provisória no trabalho é garantida pela Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013⁶, às gestantes e lactantes, sendo proibida a dispensa sem justa causa ou arbitrária, desde a confirmação da gestação até os cinco meses de vida do bebê.

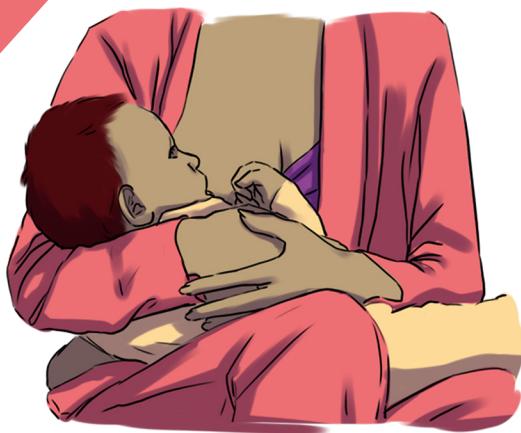
Trabalhadoras de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã e servidoras públicas têm garantida a prorrogação da duração da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias, além dos 120 (cento e vinte dias) já previstos na Constituição Federal, totalizando 180 dias de licença (6 meses)⁷⁻⁸.

O direito de ampliação da licença-maternidade para 6 meses (180 dias) se estende às mulheres que obtiverem guarda judicial para adoção de criança⁷.

A prorrogação da licença-maternidade é um direito das trabalhadoras com necessidade de internação hospitalar ou que tenham o seu recém-nascido internado, quando houver complicações relacionadas ao nascimento⁷. Neste caso, o prazo da licença-maternidade será acrescido do tempo relativo à internação hospitalar do bebê e/ou da mãe. Esse direito não é exclusivo para situações de prematuridade, aplicando-se a qualquer circunstância de internação hospitalar após o parto, seja da mãe ou do bebê⁷.



E as mães trabalhadoras lactantes?



As mães lactantes têm o direito a pausas para amamentação na sua jornada de trabalho. São previstos em lei dois descansos especiais diários, de meia hora cada um, para amamentar⁹, além dos intervalos usuais para repouso, até que o bebê complete seis (6) meses de vida e se finalize o aleitamento materno exclusivo.

Quando a saúde do filho o exigir, o período de seis (6) meses poderá ser prorrogado, a critério da autoridade competente⁹.

Com essas pausas, é possível também flexibilizar o horário de entrada e saída do trabalho, para que a mãe possa passar mais tempo com o bebê.

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta (30) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, devem ter local apropriado, onde seja permitido às empregadas deixar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação⁹.



Quando não houver a possibilidade de um local apropriado para deixar os filhos devido à dificuldade dos empregadores, esse direito poderá ser suprido por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da Lba, ou de entidades sindicais⁹.

Gestantes e lactantes devem ser afastadas de ambientes insalubres, sendo necessário adaptar suas atividades a ambientes que possibilitem a execução das suas atividades¹⁰.



VOCÊ SABIA?

O pai tem direito a cinco (5) dias de licença-paternidade,

com possibilidade de prorrogação por mais 15 dias quando for trabalhador de empresa participante do Programa Empresa Cidadã⁷.

Atualmente, existem discussões no Brasil para a ampliação da licença-paternidade e o estabelecimento de um salário parentalidade, considerando a necessidade de estimular o exercício da paternidade participativa e responsável¹¹.



O trabalho de cuidado deve ser compartilhado e não centralizado na figura materna.

O pai tem papel importante na criação dos filhos e, para o exercício da parentalidade saudável, é fundamental a garantia de um período de licença-paternidade compatível com as demandas do período pós-parto e do bebê nos primeiros meses de vida.





REPERCUSSÕES DO BEM-ESTAR MATERNO NA PARENTALIDADE



A presença de crianças no lar aumenta a quantidade de tempo que as mulheres dedicam ao trabalho não remunerado de cuidados¹²⁻¹³. Levando em conta que esse tipo de trabalho é, prioritariamente, exercido pelas mães, as instituições onde o trabalho remunerado é realizado precisam considerar esse aspecto em prol do bem-estar das mães trabalhadoras e do exercício da parentalidade saudável.



As empresas e instituições do Brasil, país signatário dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), precisam conhecer e incorporar às suas políticas o ODS 3 – Saúde e bem-estar – e o ODS 5 – Igualdade de gênero, assumindo o compromisso de integrar suas diretrizes.



O contexto de vida da família tem influência na parentalidade, e o ambiente tende a delinear a forma como as pessoas cuidam dos seus filhos. Logo, ambientes de trabalho hostis, que não acolhem a maternidade e sobrecarregam as mães, tendem a não colaborar para o exercício da parentalidade saudável



Mães sobre carregadas podem não ter disponibilidade física e emocional para o efetivo exercício da parentalidade saudável.

São ações que podem contribuir para o bem-estar materno e a parentalidade saudável:



Ampliar as discussões sobre saúde mental materna no ambiente de trabalho



Fortalecer a rede de apoio no ambiente de trabalho



Revisar as licenças-maternidade e paternidade, com ampliação do tempo



Revisar os valores atribuídos a auxílio-creche, considerando os diferentes cenários



Incluir ações de acolhimento às mães no retorno ao trabalho



Disponibilizar grupos de apoio com suporte de saúde mental materna e paterna



Revisar as jornadas de trabalho, considerando a multidimensionalidade da maternagem e paternagem, com maior flexibilização



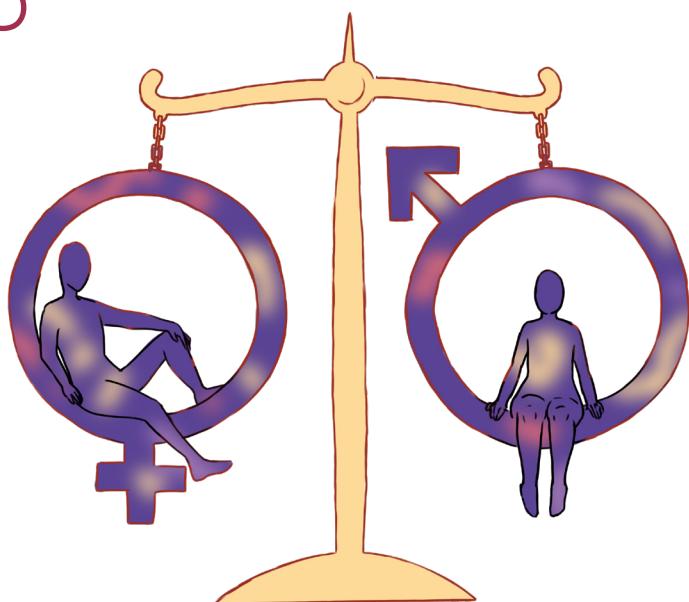
Criar políticas institucionais para o combate à violência institucional e ao assédio contra mães nos diferentes espaços do ambiente de trabalho

VOCÊ SABIA?



As principais vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho são mulheres, especialmente em razão de gestação, do período de amamentação e responsabilidade familiar¹⁴⁻¹⁵. Por isso, é fundamental instituir ações de acolhimento e proteção das mães trabalhadoras.

ATENÇÃO



Promover a igualdade de gênero e o bem-estar materno no mundo do trabalho potencializa o comportamento parental positivo, que influencia o crescimento e o desenvolvimento socioemocional das crianças, gerando futuros adultos saudáveis.

REFERÊNCIAS

1. Fiocruz. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Custo de não cuidar da saúde mental materna é elevado e prejuízo pode chegar a 5 bilhões de dólares, aponta estudo. Rio de Janeiro, maio de 2023. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/54117>
2. Fiocruz. Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente. Principais Questões sobre Saúde Mental Perinatal. Rio de Janeiro, janeiro de 2021. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/principais-questoes-saude-mental-perinatal/>
3. Fiocruz. Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente. Saúde Mental Perinatal. Rio de Janeiro, julho de 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/49467>
4. Hoghugh M, Long N. Handbook of parenting. 1 ed. London:Sage publications, 2004.
5. Steen M, Francisco AA. Bem-estar e saúde mental materna. Acta paul enferm [Internet]. 2019, Jul;32(4):III–VI. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900049>
6. Brasil. Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm
7. Brasil. Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm
8. Brasil. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112-cons.htm
9. Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p.
10. Brasil. Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Disponível em: legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei+13.287-2016?OpenDocument
11. Brasil. Projeto de Lei 3.773/2023. Dispõe sobre a Licença paternidade, nos termos do art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, cria o salário parentalidade, permite a permuta entre pais e mães dos períodos de licença paternidade e de licença-maternidade e altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Seguridade Social), a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), e a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158967>
12. Dugarova E. Unpaid care work in times of the COVID-19 crisis: Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses. New York: UN Department of Economic and Social Affairs, 2020.
13. Mata JAL da, Samimi SAB. Mães acadêmicas durante e após a pandemia de COVID-19. Rev bras saúde ocup. 2022;47:e-cov1. Available from: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000018121>
14. Ministério Pùblico do Estado do Mato Grosso. Assédio Sexual e Moral: Política de enfrentamento vai aprimorar fluxo para registro de denúncias, 2021. Disponível em: <https://www.mpmt.mp.br/conteudo/58/100526/politica-de-enfrentamento-vai-aprimorar-fluxo-para-registro-de-denuncias>
15. Controladoria-Geral da União. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf

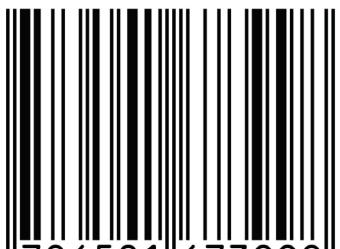




A vibrant illustration at the bottom of the page depicts a diverse group of people, including children of various ages and ethnicities, all smiling and laughing joyfully. They are dressed in casual, colorful clothing like t-shirts, overalls, and a pink dress. The scene is set against a soft, warm-toned background.

ISBN: 978-65-01-67399-8

10



9 786501 673998