

INFLUÊNCIAS E OBSTÁCULOS NA AMAMENTAÇÃO DE MULHERES QUE TRABALHAM: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Lilian Datenarine Silva Gomes¹

Prof.^a DR^aCamila Chaves Da Costa²

RESUMO

Objetivos: Identificar e avaliar as evidências encontradas na literatura relacionados aos fatores que interferem na amamentação de mulheres que retornam ao trabalho. **Metodologia:** realizou-se uma revisão integrativa de literatura, selecionando 07 artigos para compor a análise. Determinou-se a seguinte questão norteadora: quais evidências foram encontradas na literatura relacionados aos fatores que interferem na amamentação das mulheres que retornam ao trabalho? Para responder a essa questão norteadora, a busca na internet foi conduzida através das seguintes bibliotecas virtuais: portal de periódicos da CAPES; Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), por meio da consulta à Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), acessada por meio do portal pubmed; e Scopus. A busca na literatura foi realizada utilizando combinações de descritores controlados presentes no DECS, e MESH, incluindo "aleitamento materno", "legislação trabalhista", "mulheres trabalhadoras", "direitos da mulher" e "desmame", bem como seus correspondentes em inglês: "breastfeeding", "labor legislation", "working women", "women rights" e "weaning. **Resultados:** Foram identificadas influências positivas, como conscientização e apoio da empresa, licenças maternidade flexíveis e ambiente de trabalho favorável à amamentação. Assim como obstáculos, incluindo pressões sociais, falta de tempo e espaços apropriados para a extração de leite, destacando a necessidade de enfrentar tais desafios. **Conclusão:** Destaca-se a importância da promoção de uma cultura de apoio à amamentação no local de trabalho, enfatizando a necessidade de educação e conscientização para mulheres e empregadores. Superar esses obstáculos é crucial para fomentar a amamentação como prática saudável e benéfica para mães e bebês.

Palavras-chave: Aleitamento materno. Mulheres Trabalhadoras. Obstáculos no Trabalho.

ABSTRACT

This work addresses the complex interaction between breastfeeding and a woman's professional life. **Objectives:** Identify and evaluate the evidence found in the literature related to factors that interfere with breastfeeding in women returning to work. **Methodology:** An integrative literature review will be carried out, selecting 39 articles to compose the analysis. The following guiding question was determined: what evidence was found in the literature related to the factors that interfere with breastfeeding among women who return to work? To answer this guiding question, the internet search was conducted through the following virtual libraries: CAPES periodical portal; Latin American and Caribbean Literature in Health Sciences (LILACS), through consultation of the Virtual Health Library (VHL); accessed through the pubmed portal; Scopus The literature search

was carried out using combinations of controlled descriptors present in DECS, and MESH, including "breastfeeding", "labor legislation", "working women", "women's rights" and "weaning", as well as their English counterparts. : “breastfeeding”, “labor legislation”, “working women”, “women rights” and “weaning. Results: Positive influences were identified, such as company awareness and support, flexible maternity leave and a breastfeeding-friendly work environment. As well as obstacles, including social pressures, lack of time and appropriate spaces for expressing milk, highlighting the need to face such challenges. Conclusion: The importance of promoting a culture of support for breastfeeding in the workplace is highlighted, emphasizing the need for education and awareness for women and employers. Overcoming these obstacles is crucial to promoting breastfeeding as a healthy and beneficial practice for mothers and babies.

Keywords: breastfeeding, working women, obstacles at work.

¹Discente do curso de enfermagem pela Universidade da integração internecinal da lusofonia Afro Brasileiro-Unilab.

²Orientadora Doutora em enfermagem pela universidade federal do Ceará-UFC.Docente da Unilab.

Data de submissão e aprovação 27/11/2023

1. INTRODUÇÃO

A amamentação é um processo fundamental para o desenvolvimento saudável do bebê, proporcionando benefícios nutricionais, imunológicos e emocionais. No entanto, para as mulheres que trabalham, conciliar a amamentação com as demandas profissionais pode ser um desafio significativo. As influências e obstáculos que surgem nesse contexto têm o potencial de afetar negativamente a prática da amamentação e a experiência materna como um todo.

O aleitamento materno traz inúmeras vantagens à saúde da criança e das mães, sendo recomendada a amamentação exclusiva até o sexto mês de vida da criança, e complementada com outros alimentos até os dois anos ou mais. Entretanto, apesar do conhecimento dos benefícios, o começo, duração e exclusividade da amamentação permanecem inferiores ao recomendado pelas autoridades de saúde em muitos cenários ao redor do mundo (ALMEIDA et al., 2021).

Essa realidade ocorre não somente em países subdesenvolvidos, mas também em países de elevado desenvolvimento socioeconômico, como Dinamarca e Holanda. As causas do desmame precoce estão associadas às mudanças sociais, estilo de vida, urbanização, industrialização e outras. Na Austrália, as horas de trabalho elevadas, aliadas ao regresso antecipado às atividades laborais funcionam como barreiras para mães no processo de amamentar. No Brasil, um dos motivos mais evidentes para o desmame é a atividade profissional fora do ambiente doméstico (ALMEIDA et al., 2021).

Segundo a Constituição Federal (1988), o direito à amamentação constitui-se de desdobramentos complexos que estão vinculados ao próprio caráter da integralidade do direito à saúde, vinculando-se ao princípio da unicidade e da indivisibilidade dos direitos humanos, fundamentados na construção da dignidade da pessoa humana. O Brasil dispõe de um vasto composto normativo de proteção à maternidade e à amamentação, que é complementado por diversas políticas públicas que garantem a efetivação destes direitos. Uma das linhas prioritárias de cuidado do Ministério da Saúde (MS) é a política de promoção, proteção e apoio à amamentação, que tem como principal objetivo a redução da morbimortalidade infantil (BRASIL, 2010).

Em março de 2016 foi publicada a Lei 13.257/2016, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e, compondo essas questões, a lei ampliou em 15 (quinze) dias a licença-paternidade para os empregados de empresas que participam do

Programa Empresa Cidadã, além dos 5 (cinco) dias já estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2016a).

Além disso, as restrições de tempo impostas pelo trabalho podem interferir na amamentação. Muitas mulheres enfrentam a pressão de retornar ao trabalho cedo demais, o que pode comprometer a frequência e duração das sessões de amamentação. A falta de flexibilidade no horário de trabalho também pode dificultar a manutenção de um cronograma consistente de amamentação, levando ao desmame precoce ou à introdução antecipada de fórmulas infantis.

As pressões sociais também desempenham um papel importante nas influências e obstáculos enfrentados por mulheres que trabalham e desejam amamentar. Muitas vezes, as mães são submetidas a expectativas culturais ou de seus colegas de trabalho, o que pode criar sentimento de culpa ou inadequação caso não consigam amamentar exclusivamente. A falta de compreensão e apoio da família, amigos e até mesmo de profissionais de saúde também pode gerar insegurança e dúvidas em relação à amamentação.

Os enfermeiros desempenham um papel fundamental no apoio às mães lactantes, fornecendo orientações e suporte para superar os desafios relacionados à amamentação. Compreender as influências e obstáculos enfrentados por mulheres que trabalham é essencial para que os profissionais de enfermagem desenvolvam estratégias individualizadas de cuidado, promovendo a continuidade da amamentação, a prevenção de problemas e o bem-estar da mãe e do bebê.

Em suma, a enfermagem desempenha um papel crucial na promoção, proteção e apoio à amamentação, tornando-se um agente de mudança para melhorar os resultados de saúde tanto para as mães quanto para os bebês no contexto do trabalho.

Esses desafios destacam a necessidade de abordar as influências e obstáculos na amamentação de mulheres que trabalham, buscando soluções que promovam um ambiente de trabalho mais favorável e ofereçam suporte adequado às mães lactantes. Por isso é tão importante compreender essas questões. O tema também destaca a necessidade de uma abordagem holística e baseada em evidências para promover a saúde materna e infantil.

O objetivo do presente trabalho é identificar e avaliar as evidências encontradas na literatura relacionadas aos fatores que interferem na amamentação das mulheres que retornam ao trabalho.

2. METODOLOGIA

Este trabalho trata-se de uma revisão integrativa da literatura, a qual é um método específico, que resume o passado da literatura empírica ou teórica, para fornecer uma compreensão mais abrangente de um fato, objetivando traçar a síntese sobre o conhecimento já construído em pesquisas anteriores sobre um determinado assunto (BOTELHO *et al.*, 2011).

A presente revisão foi elaborada a partir de cinco etapas diferentes: 1ª) elaboração da questão norteadora; 2ª) determinação das bases de dados e dos critérios de inclusão e exclusão de estudos; 3ª) avaliação dos estudos incluídos na revisão; 4ª) interpretação dos resultados e 5ª) apresentação da revisão/síntese do conhecimento (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Na primeira etapa determinou-se a seguinte questão norteadora: quais evidências foram encontradas na literatura relacionados aos fatores que interferem na amamentação das mulheres que retornam ao trabalho? Iniciou-se a elaboração do tema e a formulação da questão norteadora com base na estratégia PICO, acrônimo em inglês que significa (população, fenômeno de interesse e contexto). A presente revisão atribuiu, para a letra “P”, as mulheres trabalhadoras, “I” fatores que interferem na amamentação e “Co” trabalho.

Para iniciar a segunda etapa da revisão e responder ao problema de pesquisa, a busca na internet foi conduzida por meio do acesso virtual às bases e bibliotecas de dados: portal de periódicos da CAPES nas seguintes bases de dados: lilacs; pubmed e scopus. Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), por meio da consulta à Biblioteca Virtual em Saúde (BVS); acessada por meio do portal pubmed; e Scopus, que oferecem acesso a uma ampla gama de artigos científicos revisados por pares.

A busca na literatura foi realizada utilizando combinações de descritores controlados presentes no DECS, e MESH, incluindo "aleitamento materno", "legislação trabalhista", "mulheres trabalhadoras", "direitos da mulher" e "desmame", bem como seus correspondentes em inglês: "breastfeeding, and "labor legislation", and "working women", and "women rights" e "weaning. Foram aplicados filtros para limitar os resultados àqueles publicados nos últimos cinco anos.

Foram considerados os seguintes critérios de inclusão: artigos originais, publicados em português, inglês ou espanhol, publicados nos últimos 5 anos e que respondam à questão norteadora. De posse dos artigos, iniciou-se a leitura dos mesmos, e com isto prosseguiu-se para a terceira etapa desta revisão. Nesta etapa, procedeu-se a uma avaliação geral dos estudos incluídos nesta Revisão Integrativa de modo a se produzir um agrupamento dos estudos quanto ao delineamento de pesquisa e principais resultados encontrados, o que auxiliou na realização das demais etapas do estudo.

Os artigos selecionados foram analisados e sintetizados, destacando-se os principais achados relacionados aos fatores que interferem na amamentação de mulheres que trabalham. Foi dada atenção especial a aspectos como falta de apoio institucional, restrições de tempo, pressões sociais e estratégias de enfrentamento utilizadas pelas mães lactantes.

De posse dos artigos, iniciou-se a terceira etapa, onde foi feita a leitura de todos os conteúdos e avaliação dos mesmos. Na quarta etapa realizou-se a síntese dos artigos que compuseram a presente revisão e a interpretação dos resultados. Na quinta e última etapa realizou-se a apresentação da revisão através de um quadro sinóptico.

Essa revisão de literatura forneceu uma base teórica sólida e atualizada para compreender os fatores que influenciam a amamentação no contexto profissional. Os resultados foram utilizados para embasar as discussões e conclusões deste trabalho, contribuindo para a compreensão dos desafios enfrentados pelas mulheres que desejam conciliar a amamentação com o trabalho.

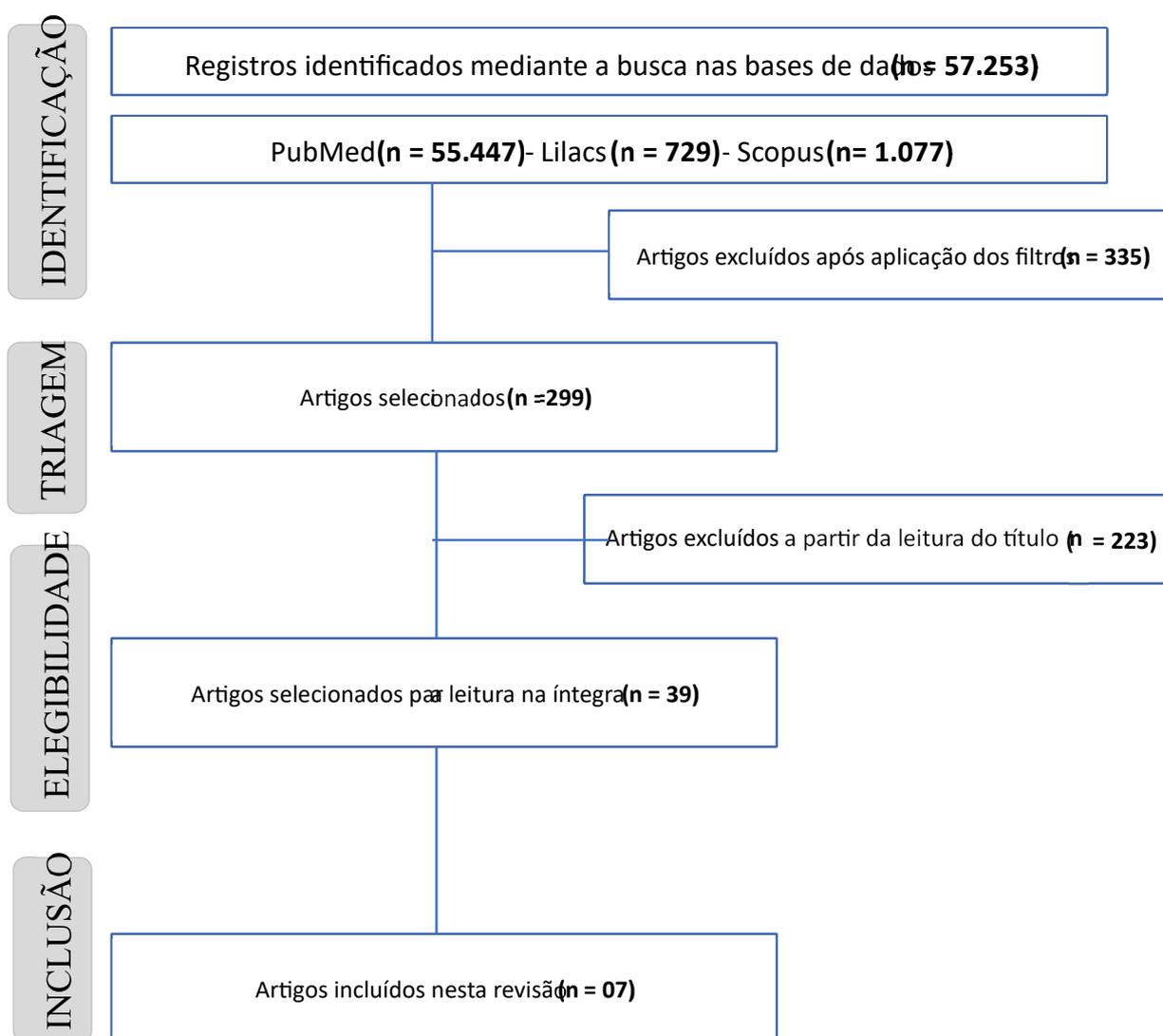
3. RESULTADOS

Ao aplicar os filtros foram excluídos 41.972 artigos que não tinham sido publicados dentro dos últimos 5 anos (2019-2023). Logo após, foram excluídos 12.419, pois não correspondiam ao filtro “texto completo gratuito”. Dos 1.056 artigos selecionados para leitura do título, foram excluídos 1.035, pois não respondiam à questão da pesquisa. Para leitura na íntegra, foram selecionados 21 artigos.

Além da PubMed, foram recuperados 729 artigos da LILACS. Após aplicação dos filtros “últimos 5 anos” e “texto completo gratuito”, bem como a leitura dos títulos, foram excluídos 723 artigos, restando 6 para a leitura na íntegra. Na Scopus, foram selecionados

1.077 artigos, dos quais 694 foram excluídos após o filtro de últimos 5 anos, 146 foram excluídos pelo filtro de texto completo gratuito, assim como 8 foram excluídos após aplicação do filtro de idiomas (português, espanhol e inglês). Para leitura dos títulos, foram selecionados 229 artigos, dos quais foram excluídos 217, restando 12 para leitura na íntegra. Ao total, foram selecionados 07 artigos, conforme observado no fluxograma a seguir (Figura 1):

Figura 1 – Fluxograma com síntese ilustrativa da seleção dos artigos que compõem a revisão.



Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir há o quadro sinóptico com síntese de conhecimento extraídos dos artigos incluídos. Observe (Quadro 1):

Quadro 1: Quadro sinóptico com síntese de conhecimento extraídos dos artigos incluídos.

Título de artigos Autores Ano	Tipo de estudo e local de pesquisa	Resposta à questão norteadora	Conclusões/ recomendações
1- Exploring the breastfeeding experience among Working mothers in a healthcare facility in Saudi Arabia Sedra; -Qurashi, (2022)	Estudo qualitativo Arábia Saudita	A falta das instalações físicas; A inflexibilidade de trabalho; A ausência das políticas de trabalho em amamentação; A falta de apoio do supervisor.	As mães sauditas trabalhadoras não reconhecem claramente as barreiras da amamentação no ambiente de trabalho. Portanto, os autores recomendam que os profissionais de saúde aumentem a sensibilização e a atenção das pessoas que fazem parte da rede social das mães trabalhadoras no que diz respeito ao apoio à amamentação.
2- Breastfeeding experience of working mothers: a qualitative phenomenological approach Rita Surianee Ahmad (2022)	Estudo qualitativo Malásia	Salas de amamentação inadequadas; A distância dos seus locais de trabalho; A ausência de instalações adequadas; Tempo limitado para extrair leite; Falta de apoio dos empregadores.	Manter a amamentação após o retorno ao trabalho é um desafio para as mães que trabalham e a maioria delas necessitam de apoio para continuar a prática da amamentação. O apoio interno quanto o externo é essencial para que as mães superem os desafios e obtenham sucesso na amamentação.
3- A cross-sectional study on lactation room quality and satisfaction of Dutch working mothers, the perception of ease and perceived	Estudo transversal Holanda	A presença de uma sala de lactação de alta qualidade; Facilidade de extração do leite pelas mães no trabalho;	A disponibilização de instalações de alta qualidade pode ter consequências que vão além de simplesmente permitir mães para
support for expressing breast milk at work Sjoukje A (2021)		Fazendo com que elas se sintam mais capazes de extrair leite;	extrair leite no trabalho; sua disponibilidade pode sinalizar que a extração do leite no trabalho é apoiada por colegas de trabalho e supervisores e é considerada um comportamento normativo.

<p>4 - Examining working mothers' experience of exclusive breastfeeding in Ghana</p> <p>Gordon A bekahNkrumah (2020)</p>	<p>Estudo qualitativo</p> <p>Gana</p>	<p>Duração da licença maternidade; Horário de encerramento das atividades laborais; Ausência de política de maternidade nas organizações; Apoio institucional.</p>	<p>A decisão de muitas mães trabalhadoras de continuar a amamentar exclusivamente é em parte influenciada pelo conhecimento de que amamentar o bebê ajuda a dar-lhe alguma vantagem adicional em comparação com os bebês não amamentados e um bom vínculo mãe-bebê.</p>
<p>5- Medical Mothers and Breastfeeding</p> <p>Maryam Sattari (2020)</p>	<p>Estudo transversal</p> <p>Flórida, EUA.</p>	<p>Licença maternidade; Leis para apoiar a amamentação entre mães trabalhadoras; Níveis de estresse materno; Depressão durante a amamentação; Disponibilidade de tempo para extrair leite.</p>	<p>As intenções maternas de alimentação infantil e os fatores relacionados ao trabalho desempenham papéis importantes no comportamento alimentar infantil das mães médicas. Licença maternidade mais longa, regulamentações para apoiar a amamentação entre mães que trabalham e apoio no local de trabalho podem melhorar significativamente a amamentação entre as mães médicas.</p>
<p>6- Amamentação continuada e trabalho cenário de persistência e resiliência materna.</p> <p>Isília Aparecida Silva(2022)</p>	<p>Estudo transversal, qualitativo</p> <p>Brasil</p>	<p>Prática do aleitamento materno no primeiro e no último filho; A situação laboral; Duração da licença maternidade; A persistência e a resiliência em manter a amamentação por tempo indeterminado; necessidade de rede de apoio e adaptação do Ambiente no trabalho.</p>	<p>Para ajudar mulheres que desejam conciliar as atividades laborais com a amamentação de seus filhos pelo tempo almejado, é necessário um esforço da sociedade em garantir o cumprimento das recomendações oficiais da amamentação por dois anos ou mais, uma vez que se evidencia que as iniciativas atuais garantem parcialmente a manutenção dessa prática.</p>

<p>7- Breastfeeding practice and its barriers among women who work in Tertiary level hospitals</p> <p>Mukta Singh Bhandari (2018)</p>	<p>Estudo transversal</p> <p>Nepal</p>	<p>A falta de tempo devido ao trabalho; A má pega das mamas e a doença da mãe; Perfil sociodemográfico das mulheres trabalhadoras; Duração do aleitamento materno exclusivo; Barreiras ao aleitamento materno exclusivo são Motivos para iniciar precocemente a alimentação complementar.</p>	<p>A falta de tempo devido ao trabalho foi o motivo mais comum apontado para não amamentar exclusivamente e iniciar precocemente a alimentação complementar. Assim, deve ser proporcionado um ambiente de apoio para encorajar as mulheres a amamentar exclusivamente e continuar a amamentar por mais tempo.</p>
---	--	---	---

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a leitura dos artigos selecionados foi possível identificar as seguintes categorias temáticas: aspectos institucionais; leis que apoiam a amamentação e duração da licença maternidade; aspectos biopsicológicos maternos.

4. DISCUSSÃO

O aleitamento materno é a alimentação mais completa e natural a ser oferecida ao bebê, possuindo todos os nutrientes, lipídeos e proteínas na quantidade adequada para cada idade, sendo assim de extrema importância para a nutriz e principalmente para o bebê, favorecendo sua imunidade, crescimento e desenvolvimento. No entanto, o assunto é permeado por tabus, mitos, desinformações e dilemas que caracterizam obstáculos para o ato de amamentar. Um dos tabus enraizados na sociedade é da exposição da mama como algo libidinoso, o que faz com que algumas mulheres sintam vergonha dos olhares e medo dos julgamentos e preconceitos (BARBOZA et al., 2022).

O incentivo ao aleitamento materno ainda é um desafio na sociedade atual e exige grande esforço por parte dos profissionais da saúde. Entretanto, segundo artigo de 2009 do MS, a duração mediana do aleitamento materno exclusivo (AME) é menor que 2 meses e o aleitamento materno (AM) é menos de 12 meses, sendo assim, abaixo do esperado. Dentre os fatores que contribuem para o desmame precoce estão a desinformação acerca da amamentação, a carência de acesso à informação de qualidade devido à fragilidade do sistema em algumas regiões do país e as perspectivas das mulheres acerca do ato de

amamentar, permeadas por mitos, tabus, sentimentos que perpassam dilemas éticos e aspectos socioculturais diversos (BRASIL, 2009).

ASPECTOS INSTITUCIONAIS

Entre as múltiplas razões para a interrupção precoce do AM, sobretudo do aleitamento materno exclusivo (AME), está o trabalho materno. Entretanto, há estudos mostrando que medidas de apoio à manutenção da amamentação após o retorno da mulher ao trabalho tem impacto positivo na continuidade do AM. Entre essas medidas destacam-se políticas de flexibilização de horários, pausas para amamentar ou extrair o leite materno (LM), local apropriado para retirada e armazenamento do leite, apoio do empregador e colegas de trabalho, e disponibilidade de creches no local ou próximo ao trabalho (MENDES, et al., 2020).

Essa mesma pesquisa do Ministério da Saúde em 2009, mostrou que 26,8% das mulheres com filhos menores de 6 meses trabalhando fora estavam amamentando exclusivamente, enquanto 53,4% daquelas em licença-maternidade e 43,9% das que não trabalhavam fora mantinham esse padrão de amamentação. Entre as mulheres com crianças menores de 1 ano, 81,2% das que não trabalhavam fora estavam amamentando, contra 65% das que trabalhavam fora, evidenciando assim, o impacto do trabalho materno nas taxas de AM (BRASIL, 2009).

Apesar de ser este o desejo da maioria, nem todas as mulheres têm a opção ou a condição de não trabalhar e de permanecer voluntariamente em casa para cuidar dos filhos. Assim, a identificação de uma rede de apoio é necessária para que a mulher tenha certeza de que seu leite será ofertado ao filho de forma adequada e sem provocar interferências ou vícios de sucção, seja oferecido na escola, creche ou em casa, por pessoas treinadas e instrumentalizadas para este fim. Para muitos cuidadores, é difícil se adaptar ao novo padrão de oferta de leite materno, em copinhos ou colher, o que dificulta, muitas vezes, encontrar pessoas que executem a tarefa a contento materno (SILVA et al., 2022).

Algumas situações são mais favoráveis às mulheres e aos bebês, quando há creche, ou berçário no local de trabalho, ou próximo a este, o que facilita a amamentação durante a jornada de trabalho ou em horários estabelecidos, mas não deixando quebrar o ritmo de amamentação da criança. Para algumas mulheres, a depender do contexto de trabalho ou atividade escolar, é possível levar o filho consigo e amamentar, ou ainda implementar

uma dinâmica de atividade que permita amamentar antes de sair de casa e no retorno ao lar (SILVA et al., 2022).

LEIS QUE APOIAM A AMAMENTAÇÃO E DURAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

Amamentar é um direito das mulheres e existem políticas sociais que protegem esse direito. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante a mulher trabalhadora o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, até que seu filho complete seis meses de idade. Além disso, os estabelecimentos com mais de 30 mulheres acima de 16 anos de idade devem ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos, durante o período de amamentação. A portaria nº 3.296/1986 complementa a CLT ao estabelecer que as empresas que não puderem implementar suas próprias creches devem firmar convênios com creches próximas ao local de trabalho da mulher, ou pagar à trabalhadora o auxílio creche. Em 2008, a Lei nº 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogação da licença maternidade por 60 dias, mediante concessão de incentivo fiscal (SILVA et al., 2022).

Uma das principais influências na amamentação de mulheres que trabalham é a falta de apoio institucional. Muitos locais de trabalho ainda não possuem políticas claras e adequadas para apoiar mães lactantes, como a disponibilidade de espaços adequados para amamentação e extração de leite. A ausência desses recursos pode levar a dificuldades práticas, como a impossibilidade de armazenar adequadamente o leite materno ou a falta de privacidade para realizar o processo de amamentação ou extração no ambiente de trabalho.

O quadro histórico de exclusão social e opressão das mulheres no mercado de trabalho tem colocado o sexo feminino em desvantagem salarial em relação aos homens, o que somando, a dupla jornada de trabalho (domiciliar e extradomiciliar), tem sobrecarregado a mulher, gerando inclusive uma maior prevalência de doenças ocupacionais nesse público (RIMES; OLIVEIRA; BOCCOLINI, 2018).

No entanto, a participação feminina no mercado de trabalho cresce a cada ano desde a década de 1970. A dupla jornada de trabalho é cada vez mais frequente e a mulher tem que conciliar o cuidado oferecido às crianças com sua carga de trabalho

extradomiciliar. Quando não há uma rede de apoio, tal fato poderá interferir de maneira negativa na qualidade dos cuidados oferecidos à criança, especialmente cuidados com a alimentação. As Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio de 2001 a 2009 mostraram que o mercado informal absorveu mais mulheres nesse período, reforçando a desigualdade de gênero. Em 2016, 42,2% das mulheres ocupadas no Brasil encontravam-se no mercado informal de trabalho (RIMES; OLIVEIRA; BOCCOLINI, 2018).

Este cenário desfavorável a mulher trabalhadora inserida no mercado informal pode explicar as maiores prevalências de aleitamento materno exclusivo encontradas entre aquelas protegidas pela licença-maternidade, hipótese que se sustenta com os achados do presente estudo. Supõe-se que as mães que conseguem usufruir a licença maternidade, por um período predefinido e temporário, buscam aproveitar ao máximo esse tempo para estarem próximas de seus filhos, amamentando-os exclusivamente (RIMES; OLIVEIRA; BOCCOLINI, 2018).

ASPECTOS BIOPISCOLÓGICOS MATERNOS

De acordo com Barboza et al. (2022), o processo de amamentação perpassa alterações fisiológicas relativamente comuns como ingurgitamento mamário e fissuras mamárias, que podem trazer fortes dores à lactante, tornando o processo doloroso. O medo da dor se faz presente dentro da visão feminina, além da insegurança e do sentimento de culpa por não conseguirem prover o alimento do filho. As mães também alegaram, segundo o questionário do autor, sentir que possuem responsabilidade diante de situações como adoecimento ou óbito da criança.

Ainda no mesmo artigo, o autor ressalta que a volta materna ao trabalho é um processo exaustivo, pois, por vezes, as mães trabalham o dia inteiro, passam a noite com a criança no seio e possuem problemas para descansar, aliar as atividades do trabalho com os cuidados à criança. A privação de sono, exaustão e necessidade de aliar a rotina de trabalho com os cuidados com a rotina do bebê tornam o oferecimento de fórmula infantil a solução mais fácil para dinâmica familiar, porém não impede que a mãe tenha sentimento de frustração e tristeza por não amamentar (BARBOZA et al., 2022).

A compreensão da produção de sentidos no cotidiano materno, acerca da prática da amamentação continuada, mostra que o retorno às atividades fora do lar, em especial ao trabalho, constitui-se grande desafio à manutenção do aleitamento prolongado e prova de resiliência materna. Apesar da escassez de estudos acerca da relação entre o trabalho

materno e a duração do aleitamento prolongado, os achados do presente estudo revelam que a experiência de manter o aleitamento por um tempo ainda maior, atendendo às recomendações oficiais de saúde, também precisa ser incorporada na agenda pública e na perspectiva da sociedade, seja pela saúde física e emocional da criança, seja pelo respeito à mulher que opta por esse estilo de alimentação e relação com seus filhos.

Nesse sentido, é possível levantar algumas condições que, se adotadas pelas empresas, podem favorecer a mulher trabalhadora a manter a amamentação, como por exemplo, o incentivo à correta fruição do direito das pausas para amamentar, a ampliação da licença-maternidade de 120 dias para 180 dias e a criação das Salas de Apoio à Amamentação. Outro ponto que merece destaque trata-se das adequações relacionadas à creche, dentre elas podem-se citar: a ampliação do número de vagas para atender de modo universal as mulheres trabalhadoras da empresa; a criação de um espaço específico e acolhedor para que a mulher possa amamentar; a capacitação da equipe de profissionais da creche no que diz respeito ao manejo do leite humano e a oferta de líquidos no copo ao invés da mamadeira, bem como a respeito dos prós e contras do uso de bicos artificiais, incluindo alternativas para acalmar as crianças sem o uso de tais utensílios (SANTOS; SEBASTIÃO; BUCCINI, 2018).

Para incentivar o aleitamento materno na prática clínica é necessário que o profissional da enfermagem compreenda não apenas parte técnica do manejo a mulheres do ciclo gravídico-puerperal, mas também fatores biopsicossociais e emocionais envolvidos nas escolhas da possível lactente como as redes sociais de apoio, cultura familiar, condição econômica, entre outros. Para melhor compreensão desses fatores é pertinente conhecer as percepções individuais da mulher acerca da prática a fim de esclarecer informações errôneas, entender os sentimentos contraditórios que a mulher sente ao amamentar e os aspectos culturais associados (LIMA, 2019).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A amamentação é um importante aspecto da saúde materna e infantil, mas muitas mulheres que trabalham enfrentam desafios significativos ao tentar conciliá-la com suas responsabilidades profissionais. As influências e obstáculos nesse contexto são multifacetados. Na presente revisão identificou-se as seguintes categorias temáticas relacionadas aos fatores que interferem na amamentação de mulheres que trabalham: leis

que apoiam a amamentação e duração da licença maternidade; aspectos biopsicológicos e aspectos institucionais. Primeiramente, a pressão social e cultural pode influenciar as mulheres a acreditarem que a amamentação é a melhor escolha para seus bebês, enquanto, ao mesmo tempo, podem enfrentar obstáculos práticos e logísticos em seus locais de trabalho. Isso inclui a falta de tempo e espaços adequados para a extração do leite ou amamentação, bem como a falta de apoio de empregadores e colegas.

Outro fator importante a ser considerado é o papel das políticas públicas. Países que implementam licença-maternidade mais longa e regulamentações mais flexíveis em relação à amamentação no local de trabalho tendem a oferecer um ambiente mais favorável para as mães que trabalham. No entanto, em muitas nações, a falta de regulamentação ou a ineficácia das políticas existentes podem dificultar a amamentação para as mulheres que trabalham.

A partir desse estudo, pode-se concluir que existem algumas limitações como a diversidade de desafios enfrentados por diferentes grupos de trabalhadoras e a necessidade de considerar contextos culturais específicos ao desenvolver políticas de apoio à amamentação no local de trabalho. Estudos futuros podem explorar a eficácia de políticas e intervenções em ambientes específicos de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Lourdes Maria Nunes; GOULART, Maithê de Carvalho e Lemos; GOÉS, Fernanda Garcia Bezerra; ÁVILA, Fernanda Maria Vieira Pereira; PINTO, Carina Bulcão; NASLAUSKY, Sarah Garcia. **A influência do retorno ao trabalho no aleitamento materno de trabalhadoras da enfermagem**. Escola Anna Nery Revista de Enfermagem, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ean/a/Xb86bVVvyYvddwnbkSQyrMj/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mãe trabalhadora que amamenta**. Brasília: MS, 2010. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mae_trabalhadora_amamenta.pdf>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

_____. **Lei no 13.257, de 8 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei n o 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei n o 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n o 5.452, de 1 o de maio de 1943, a Lei n o 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei n o 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília: MS, 2016a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

BOTELHO, L.L.R.; CUNHA, C.C.A.; MACEDO, M. **O método da revisão integrativa os estudos organizacionais.** Gestão e Sociedade. V. 5, 121-136 (2011). Disponível em: <<http://www.gestoesociedade.org/gestoesociedade/article/view/1220/906>>.

BARBOZA, Luara Couto. MARQUES, Maria Júlia Cardoso. ANDRADE, Michelly Sayuri. REIS, Luá Cristine Siqueira. **Obstáculos ao aleitamento materno: desinformação, dilemas éticos e socioculturais,** 2022. Disponível em: <<https://www.unifimes.edu.br/ojs/index.php/anais-semanauniversitaria/article/view/1849/1411>>. Acesso em 26 de outubro de 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **II Pesquisa de Prevalência de Aleitamento Materno nas Capitais Brasileiras e Distrito Federal.** 1ª edição, 1ª reimpressão; Série C. Projetos, Programas e Relatórios; Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pesquisa_prevalencia_aleitamento_materno.pdf>. Acesso em 26 de outubro de 2023.

MENDES, Michele Saraiva. SCHORN, Monique. SANTO, Lilian Cordova do Espírito. OLIVEIRA, Luciana Dias. GIUGLIANI, Elsa Regina Justo. **Fatores associados à continuidade do aleitamento materno por 12 meses ou mais em mulheres trabalhadoras de um hospital geral.** 2020.

SILVA, Isília Aparecida. SILVA, Carla Marins. COSTA, Elisiany Mello. FERREIRA, Micheli de Jesus. ABUCHAIM, Erika de Sá Vieira. **Amamentação continuada e trabalho: cenário de persistência e resiliência materna.** Revista Brasileira de Enfermagem, 2022.

RIMES, Karina Abibi; OLIVEIRA, Maria Inês Couto de; BOCCOLINI, Cristiano Siqueira. **Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo.** Revista de Saúde Pública, 2018.

SANTOS, Thaís Rosa dos. SEBASTIÃO, Luciana Tavares. BUCCINI, Gabriela dos Santos. **Práticas de amamentação entre mulheres trabalhadoras com creche no local de trabalho.** 2018.

LIMA, Simone Pedrosa et al. **Percepção de mulheres quanto à prática do aleitamento materno: uma revisão integrativa.** Rev. Pesqui. Cuid. Fundam. (online), p. 248-254, 2019.