

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
FACULDADE DE MEDICINA

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E DURAÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO
ENTRE TRABALHADORAS REMUNERADAS FORMAIS E EM FORMAS DE
EMPREGO NÃO-PADRÃO E A VISÃO DOS GESTORES SOBRE LICENÇA
MATERNIDADE E AMAMENTAÇÃO APÓS O RETORNO AO TRABALHO**

MARÍLIA NEVES SANTOS

UBERLÂNDIA
2024

MARÍLIA NEVES SANTOS

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E DURAÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO
ENTRE TRABALHADORAS REMUNERADAS FORMAIS E EM FORMAS DE
EMPREGO NÃO-PADRÃO E A VISÃO DOS GESTORES SOBRE LICENÇA
MATERNIDADE E AMAMENTAÇÃO APÓS O RETORNO AO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do Título de Doutor em Ciências da Saúde.

Área de concentração: Ciências da Saúde

**Orientadora: Profa. Dra. Ana Elisa
Madalena Rinaldi**

**Co-orientadoras: Profa. Dra. Luciana
Saraiva da Silva e Profa. Dra. Vivian M.
G. de O. Azevedo**

UBERLÂNDIA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S237c
2024

Santos, Marília Neves, 1989-

Condições de trabalho e duração do aleitamento materno entre trabalhadoras remuneradas formais e em formas de emprego não-padrão e a visão dos gestores sobre licença aternidade amamentação após o retorno ao trabalh [recurso eletrônico] / Marília Neves Santos. - 2024.

Orientadora: Ana Elisa Madalena Rinaldi.

Coorientadora: Luciana Saraiva da Silva.

Coorientadora: Vivian Mara Gonçalves de Oliveira Azevedo.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.5036>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Ciências médicas. I. Rinaldi, Ana Elisa Madalena, 1982-, (Orient.). II. Silva, Luciana Saraiva da, 1988-, (Coorient.). III. Azevedo, Vivian Mara Gonçalves de Oliveira, 1981-, (Coorient.). IV. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde. V. Título.

André Carlos Francisco
Bibliotecário Documentalista - CRB-6/3408



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde - Acadêmico

Av. Pará, 1720, Bloco 2H, Sala 11 - Bairro Umuarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
Telefone: (34) 3225-8628 - www.ppcsafamed.ufu.br - ppcsafamed@ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Ciências da Saúde				
Defesa de:	Tese de Doutorado Nº 09/PPGCSAUDE				
Data:	28.06.2024	Hora de início:	14:00h	Hora de encerramento:	19:00h
Matrícula do Discente:	12013CSD013				
Nome do Discente:	Marília Neves Santos				
Título do Trabalho:	Condições de trabalho e duração do aleitamento materno entre trabalhadoras remuneradas formais e em formas atípicas de emprego e a visão dos gestores sobre licença maternidade e amamentação após o retorno ao trabalho.				
Área de concentração:	Ciências da Saúde				
Linha de pesquisa:	Diagnóstico, Tratamento e Prognóstico das Doenças e Agravos à Saúde				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Tendência Temporal dos Indicadores do Aleitamento Materno e Políticas Pró-Aleitamento Materno				

Reuniu-se em sala virtual em web conferência, pela plataforma Google Meet a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde, assim composta: Profas. Dras. Maria Antonieta de Barros Leite Carvalhaes (UNESP), Carolina Belomo de Souza (Centro Universitário UniDomBosco), Priscila Olin Silva (Ministério da Saúde), Lívia Castro Crivellenti (UFU) e Ana Elisa Madalena Rinaldi (UFU), orientadora da candidata.

Iniciando os trabalhos, a presidente da mesa, Profa. Dra. Ana Elisa Madalena Rinaldi, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu a Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Doutor.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Ana Elisa Madalena Rinaldi, Professor(a) do Magistério Superior**, em 28/06/2024, às 18:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Livia Castro Crivellenti, Professor(a) Substituto(a) do Magistério Superior**, em 28/06/2024, às 18:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Antonieta de Barros Leite Carvalhaes, Usuário Externo**, em 28/06/2024, às 19:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Belomo de Souza, Usuário Externo**, em 28/06/2024, às 19:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Priscila Olin Silva, Usuário Externo**, em 28/06/2024, às 19:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5466103** e o código CRC **E8676518**.

DEDICATÓRIA

Às mães trabalhadoras entrevistadas, por serem
fonte de inspiração e admiração.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pelas oportunidades que Ele me concede de viver com um verdadeiro propósito e, através dos estudos, me realizar pessoalmente e profissionalmente.

Aos meus pais e irmão, pelo apoio incondicional e incentivo diário.

Ao meu noivo, Artur, pela paciência, compreensão, companheirismo, amor e por ser o melhor encontro que eu poderia ter nessa vida.

A minha estimada orientadora, Profa. Dra. Ana Elisa Madalena Rinaldi, pelos anos de parceria desde o mestrado e por contribuir imensamente para o meu crescimento pessoal e profissional.

As minhas co-orientadoras, Profa. Luciana Saraiva da Silva e Profa. Vivian M. G. de O. Azevedo, por partilharem conhecimento e auxiliarem no delineamento do estudo.

Aos pesquisadores Leandro Alves Pereira, Alanna Santos de Oliveira, Ester W. Ferreira, Gabriela Buccini, pelas contribuições fundamentais na construção deste estudo, e a aluna bolsista do CNPQ, Bruna Souza Pereira, pelas atividades auxiliares.

Ao CNPQ, pelo apoio financeiro.

As professoras: Dra. Marina Ferreira Rea e Dra. Catarina Machado Azeredo, pelas contribuições valiosas na banca de qualificação.

As professoras: Dra. Maria Antonieta de Barros Leite Carvalhaes; Dra. Carolina Belomo de Souza; Dra. Priscila Olin Silva e Dra. Livia Castro Crivellenti, por aceitarem participar como membros da banca de defesa da presente tese e colaborar para o aperfeiçoamento deste trabalho.

As mães trabalhadoras, pela disponibilidade em conversar comigo e confiança em compartilhar experiências tão íntimas. Aos gestores, pela atenção e disposição para responder todas as minhas perguntas.

“Aquilo que passou a ser chamado pelo senso comum de **carga mental materna** explicita que, embora a mulher possa delegar o ato de cuidar, permanece a ideia de que ela é insubstituível e a verdadeira responsável por tudo o que acontece com a prole. Mesmo quando se ausenta, ela é considerada – e frequentemente, considera a si mesma – como aquela que não está cumprindo inteiramente com suas obrigações. Lembremos que o ideal maternalista é baseado no paradoxo da mulher que se instrui para cuidar da casa, trabalha para ajudar a família, mas não delega a maternidade, inclusive amamentando o tempo que for necessário.”

Trecho retirado do livro **Manifesto Antimaternalista**, de *Vera Iaconelli*.

RESUMO

Introdução: Amamentar é um direito que a sociedade deve garantir a toda mulher, inclusive para trabalhadoras remuneradas. Estratégias de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno (AM) no ambiente de trabalho foram propostas nas últimas décadas no Brasil. **Objetivos:** Investigar a associação entre condições de trabalho e duração do aleitamento materno exclusivo (AME) e continuado e a vivência do período de AM entre mulheres trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão, além de conhecer a visão dos gestores sobre licença-maternidade e AM após o retorno ao trabalho. **Métodos:** Estudo realizado em Uberlândia, Minas Gerais, cujos resultados foram organizados em dois artigos científicos. No primeiro, estão descritos os resultados de um estudo transversal, com métodos mistos sequenciais (QUANT+QUAL) sendo a amostra composta por trabalhadoras formais (n=163) e em formas de emprego não-padrão (n=35). A duração do AME e do AM (desfechos) foi estimada utilizando a análise de Kaplan Meier. Para estimar a associação entre as condições de trabalho (duração da licença maternidade, jornada diária de trabalho e tipo de contrato) e os desfechos foi realizada regressão de Cox, ajustada para variáveis de saúde e sociodemográficas. Para análise qualitativa, foi utilizada a análise de conteúdo desenvolvida por *Bardin* com o objetivo de compreender a vivência do AM e o retorno ao trabalho. No segundo artigo, estão descritos os resultados de um estudo qualitativo, realizado com oito gestores, cujos dados foram interpretados por análise de conteúdo. Foi utilizado um roteiro semi-estruturado, com questões sobre a forma de organização das atividades realizadas pelas trabalhadoras no momento do afastamento para licença maternidade e após o seu retorno, assim como a visão do gestor sobre AM e o período de licença maternidade. **Resultados:** Licença maternidade igual ou superior a 6 meses esteve associada a maior duração do AME (HR=0,60; IC95%=0,36-0,99) e o aumento do número de horas da jornada diária de trabalho se associou com menor tempo de AM (p-tendência=0,036). A partir da análise das entrevistas com as trabalhadoras, foram criados quatro grandes temas: 1.licença maternidade e conciliação com o AM; 2.condições ambientais de trabalho e o manejo do AM; 3.rede de apoio; 4.carreira e maternidade. A conciliação de atividades de trabalho junto às atividades de cuidado foi apontada pelas entrevistadas como ocasionadora do desgaste físico e emocional e a licença-maternidade foi destacada como essencial para a manutenção do AM. Com relação à análise da visão dos gestores, foram criados três grandes temas: Tema 1: visão do/a gestor/a sobre o período de licença maternidade e amamentação; Tema 2: direitos, incentivos e condições de trabalho; e Tema 3: organização da empresa visando o período de licença maternidade. Verificamos que todas as instituições de trabalho cumprem, minimamente, o que está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao oferecer quatro meses de licença maternidade, apesar da maioria considerar o período em desacordo com as recomendações de saúde sobre AME até 6 meses. Verificou-se também que não é unânime o conhecimento por parte dos gestores de programas governamentais que incentivam empresas a conceder seis meses de licença maternidade por meio de benefícios de redução fiscal. **Conclusão:** A presença de licença maternidade de seis meses ou mais possibilitou maior duração do AME, assim como menor duração de jornada diária de trabalho favorece a maior duração do AM. Maior tempo de licença maternidade foi destacada como essencial pelas mulheres trabalhadoras. A visão dos gestores sobre o período de licença maternidade e AM permeia o conhecimento a respeito da legislação de proteção às mulheres trabalhadoras, somado à experiência pessoal. A estratégia pró-AM no ambiente de trabalho se resume em cumprir o período de licença maternidade previsto em lei.

Palavras-chave: mulheres trabalhadoras, retorno ao trabalho, condições de trabalho, aleitamento materno, licença maternidade.

ABSTRACT

Introduction: Breastfeeding is a right that society must guarantee to all women, including for paid workers. Strategies to promote, protect and support breastfeeding (BF) in the workplace have been proposed in recent decades in Brazil. **Objectives:** The present thesis had three four objectives: 1) To analyze the association between working conditions, such as daily working hours and type of contract, and duration of exclusive breastfeeding (EBF) and continuous breastfeeding (BF) among formal workers and in atypical forms of employment; 2) To understand the experience of the BF period in the context of return to formal and atypical work; 3) To know the managers' view on maternity leave and breastfeeding; 4) Identify the presence of strategies to promote, protect and support BF in the workplace. **Methods:** This study was conducted in Uberlândia, Minas Gerais, Brazil. This is a cross-sectional study with sequential mixed methods (QUANT+QUAL) and the sample consisted of formal workers (n=163) and in atypical forms of employment (n=35). The duration of EBF and BF (outcomes) was estimated using Kaplan Meier. To estimate the association between working conditions (duration of maternity leave, daily working hours, and type of contract) and outcomes, Cox regression was performed, adjusted for health and sociodemographic variables. For qualitative analysis, the content analysis developed by Bardin was used. In parallel, a qualitative study was carried out with eight managers, between January and August 2023, whose data were interpreted by content analysis. A semi-structured script was used, with questions about the way in which the activities performed by the workers were organized at the time of leave for maternity leave and after their return, as well as the manager's view of breastfeeding and the period of maternity leave. **Results:** Maternity leave equal to or greater than 6 months was associated with longer duration of EBF (HR=0.60; CI95%=0.36-0.99) and the increase in the number of hours of the daily working day was associated with shorter BF time (p-trend=0.036). From the analysis of the interviews with the workers, four major themes were created: 1. maternity leave and reconciliation with BF; 2. environmental working conditions and BF management; 3. Support network; 4. Career and motherhood. The conciliation of work activities with care activities was pointed out by the interviewees as a cause of physical and emotional exhaustion, and maternity leave was highlighted as essential for the maintenance of BF. Regarding the analysis of the managers' vision, three major themes were created: Theme 1: manager's view on the period of maternity and breastfeeding leave; Theme 2: rights, incentives and working conditions; and Theme 3: organization of the company with a view to the period of maternity leave. We found that all work institutions comply, minimally, with what is provided for in the Consolidation of Labor Laws (CLT) by offering 4 months of maternity leave, although most consider the period to be in disagreement with the health recommendations on exclusive breastfeeding up to 6 months. It was also found that there is no unanimous knowledge on the part of government program managers that encourage companies to support AM through tax reduction benefits. **Conclusion:** The presence of maternity leave of 6 months or more allowed a longer duration of EBF, as well as a shorter duration of daily working hours favors a longer duration of breastfeeding. Managers' views on maternity leave and breastfeeding. It permeates knowledge about the legislation to protect women workers, in addition to personal experience. The pro-AM strategy in

the workplace boils down to complying with the period of maternity leave provided for by law.

Keywords: Women, working; return to work; working conditions; breastfeeding; maternity leave.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Artigo 1: Condições de trabalho e duração do aleitamento materno entre trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão: uma abordagem de métodos mistos

Figura 1. Gráficos dos tempos medianos de aleitamento materno exclusivo (1A a 1D) e aleitamento materno (1E a 1H) segundo a jornada diária, formalidade do trabalho, licença maternidade e tempo de licença..... 34

Figura 2. Modelo socioecológico de influências multiníveis no manejo do aleitamento materno no contexto de retorno ao trabalho..... 38

Quadro 1. Descrição do processo de análise de conteúdo proposto por Bardin (1977) das entrevistas com mulheres trabalhadoras remuneradas formais e em formas de emprego não-padrão.....

52

LISTA DE TABELAS

Artigo 1: Condições de trabalho e duração do aleitamento materno entre trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão: uma abordagem de métodos mistos.

Tabela 1. Análise descritiva das variáveis sociodemográficas, do parto, da amamentação e das condições de trabalho para o total de mulheres e segundo a formalidade. Uberlândia-MG, 2022-2023..... 47

Tabela 2. Modelo de sobrevivência ajustado para os desfechos aleitamento materno exclusivo (AME) e aleitamento materno continuado (AM)..... 49

Tabela 3. Organização dos temas centrais, respectivos subtemas, descrição a partir da análise e exemplos..... 50

Artigo 2: Direitos da mulher trabalhadora remunerada e a visão dos gestores: uma abordagem qualitativa sobre licença maternidade e amamentação.

Tabela 1. Organização e descrição dos temas centrais, seus respectivos subtemas e descrição a partir da análise de conteúdo..... 58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AM	Aleitamento Materno
AME	Aleitamento Materno Exclusivo
BLH	Banco de Leite Humano
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENANI	Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
HTLV	Vírus Linfotrópico de células T humanas
IA	Introdução Alimentar
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILO	International Labour Organization
IPC-IG	Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo
MEI	Microempreendedor Individual
MTA	Mulher Trabalhadora que Amamenta
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNIAM	Política Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SAA	Sala de apoio à amamentação

UBS Unidade Básica de Saúde

UNICEF Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	17
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	19
2.1 DETERMINANTES DO ALEITAMENTO MATERNO NO CONTEXTO DO TRABALHO.....	19
2.2 PROMOÇÃO, PROTEÇÃO E APOIO AO ALEITAMENTO MATERNO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
3. OBJETIVOS.....	27
3.1 OBJETIVO GERAL.....	27
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
4. RESULTADOS.....	28
Artigo 1.....	28
Artigo 2.....	59
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
6. REFERÊNCIAS.....	76
7. APÊNDICE.....	80
Questionário para as mulheres	81
Questionário para os gestores	91
Roteiro semiestruturado das entrevistas	95
Parecer do CEP.....	98

APRESENTAÇÃO PESSOAL

Meu interesse pelo aleitamento materno surgiu quando comecei a trabalhar no Banco de Leite Humano do Hospital de Clínicas - Rede Ebserh, da Universidade Federal de Uberlândia. Eu já havia feito um estágio curricular no Banco de Leite Humano da cidade de Uberaba, onde me formei, em 2010. Porém, confesso que a paixão pelo tema surgiu quando conheci o serviço de Uberlândia, na época coordenado pela nutricionista Ângela Maria Moraes Oliveira, no ano de 2015. Com maestria, zelo e muito amor, Ângela trabalhou neste serviço por 30 anos, desde a sua fundação. Foi ela quem me ensinou os primeiros passos da atuação de um nutricionista em um Banco de Leite Humano, assim como uma mãe ensina seu filho a caminhar. Deixo aqui registrado minha eterna gratidão pela generosidade e partilha naqueles anos iniciais da minha vida profissional.

Em função de um afastamento da nutricionista Ângela para cuidados com a saúde, eu assumi temporariamente o cargo e fui oficialmente nomeada como chefe de setor em 2016. Desde então, tenho me dedicado ao serviço e aprofundado cada vez mais meus conhecimentos sobre processamento e controle de qualidade do leite humano e a promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno. Em 2018, ingressei no Mestrado, no Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde, da Faculdade de Medicina, da Universidade Federal de Uberlândia, sobre orientação da Profa. Dra. Ana Elisa Madalena Rinaldi e coorientação da Profa. Dra. Catarina Machado Azeredo, pesquisando o tema “trabalho materno e amamentação” através de banco de dados de países da América Latina e Caribe. Após o término, em 2020, ingressei no Doutorado, nesse mesmo programa, também sobre orientação da Profa. Dra. Ana Elisa Madalena Rinaldi, e coorientação das Profas. Luciana Saraiva da Silva e Vivian Mara G. O. Azevedo, com o objetivo de pesquisar sobre trabalho materno e amamentação em mulheres trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão na cidade de Uberlândia. Ademais, no ano de 2022, prestei o exame de certificação internacional de consultores de lactação (IBCLE), recebendo a aprovação e me tornando uma consultora internacional em lactação (IBCLC).

APRESENTAÇÃO DA TESE

A presente tese é composta por introdução e fundamentação teórica com a finalidade de contextualizar o tema referente a esta pesquisa; objetivos geral e específico da tese e os resultados estão apresentados e discutidos em dois artigos científicos e considerações finais. O artigo 1 intitulado “Condições de trabalho e duração do aleitamento materno entre trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão: uma abordagem de métodos mistos”, será submetido à apreciação da revista *Plos Global Public Health* (ISSN 2767-3375; Fator de impacto 3.356). O artigo 2 intitulado “Direitos da mulher trabalhadora remunerada e a visão dos gestores: uma abordagem qualitativa sobre licença maternidade e amamentação” será submetido à apreciação da revista *Maternal and Child Nutrition* (ISSN 1740-8695; Fator de impacto: 3.66). Os dois artigos são produtos das análises e interpretação dos dados realizados durante a execução do Doutorado.

1. INTRODUÇÃO

O direito ao aleitamento materno (AM) e à alimentação adequada e saudável está previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente como princípio básico de saúde, devendo ser assegurado por todos os setores da sociedade (Brasil, 1990). Os benefícios do AM são amplamente reconhecidos, especialmente pela presença de anticorpos que garantem proteção contra infecções respiratórias, como pneumonias, e gastrointestinais, como a diarreia (Victora et al, 2016; WHO, 2019). A recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) é alimentar a criança apenas com leite humano, sem adição de outros alimentos ou líquidos, incluindo água, nos primeiros 6 meses de vida e, em seguida, introduzir alimentos sólidos saudáveis mantendo o AM até dois anos ou mais (WHO, 2019).

Políticas voltadas à família, principalmente a licença-maternidade, têm sido apontadas como favoráveis no início, na exclusividade e na duração do AM e são essenciais para o bem-estar e saúde materna, saúde infantil, desenvolvimento e equidade de gênero no local de trabalho (UNICEF, 2019). O retorno ao trabalho remunerado logo após o nascimento de uma criança esteve associado com dificuldades no início do AM, na exclusividade nos primeiros seis meses, bem como na sua duração (Navarro-Rosenblatt et al., 2018; Rimes et al., 2019).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho teve como resultado um cenário no qual coube às mulheres encontrarem modos de equilibrar o trabalho remunerado com o cuidado da família, dificultando sua inserção e permanência em empregos melhores e bem remunerados, no âmbito de um mercado de trabalho que reproduz as desigualdades de gênero construídas socialmente (Passos & Guedes, 2021). De acordo com as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2001 a 2009, o mercado informal absorveu mais mulheres nesse período, com taxas de crescimento de 16,3%, enquanto para os homens, esse índice foi de 2,1% (Araújo & Lombardi, 2013).

Especificamente em Uberlândia, município com 713.224 habitantes (IBGE, 2023) localizado no estado de Minas Gerais, no ano de 2000, a cidade respondia pela terceira inserção mais baixa da mulher no mercado de trabalho formal, ao passo que, em 2015, a participação do sexo feminino no estoque de emprego do município superou a de boa parte das unidades federativas, colocando-se entre as 10 maiores (revelando-se superior,

inclusive, à do Brasil). Em que pese a crescente participação da mulher no mercado de trabalho neste município, a distribuição da participação da força de trabalho feminina nos setores de atividade econômica não se alterou significativamente em mais de uma década e meia, mostrando-se concentrada nos setores Serviços, Administração Pública e Comércio (Oliveira & Ferreira, 2019).

Recentemente, a pandemia da COVID-19 no Brasil também afetou mais as mulheres trabalhadoras, que assumiram tarefas adicionais nos domicílios (como o cuidado de outras pessoas) e, mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não conseguiram se recolocar no mercado de trabalho (DIEESE, 2024). No 4º trimestre de 2023, as mulheres no mercado informal representavam 39,1% da população ocupada, abrangendo principalmente trabalhadoras domésticas, por conta própria, assalariadas sem carteira assinada e trabalhadoras familiares (DIEESE, 2024). Essa situação reflete o cenário atual de inserção das mulheres no mercado de trabalho, com taxas de desemprego mais altas, menores salários, dificuldades de crescimento profissional e maior informalidade (DIEESE, 2022).

Tanto o trabalho materno remunerado (Gebrekidan et al., 2021; Vilar-compte et al., 2021) como a falta de proteção legal (Ogbuanu et al., 2011; Rollins et al., 2016) tem sido descritos como possíveis barreiras estruturais e sociais capazes de interferir na capacidade das mulheres de amamentar de forma exclusiva e continuada. Estudos brasileiros também mostram o trabalho feminino como um dos fatores associados à menor prevalência (Queluz, et al., 2012; Monteiro et al., 2017; Rimes et al., 2019) e menor duração do AME (Ribeiro et al., 2022).

Por conseguinte, o presente estudo pretende elucidar quais são os aspectos relacionados ao trabalho materno remunerado, de trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão, que podem atuar interferindo na exclusividade e continuidade do AM, sejam eles legais, sociais, culturais ou ambientais. A investigação através de métodos mistos das condições de trabalho e duração do AM, exclusivo e continuado, em uma cidade brasileira é algo inédito, o que contribui para o preenchimento de lacunas no entendimento desta temática.

Ademais, o conhecimento e a compreensão da visão dos gestores sobre as políticas de proteção à maternidade e condições de trabalho das mulheres que amamentam, podem revelar onde há necessidade de maiores investimentos em ações estratégicas de educação

e apoio permanente às empresas, em busca de ambientes de trabalho mais acolhedores e adequados, para que trabalhadoras possam continuar amamentando após o fim da licença maternidade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DETERMINANTES DO ALEITAMENTO MATERNO NO CONTEXTO DO TRABALHO

A prática do aleitamento materno (AM) é influenciada por determinantes que atuam em múltiplos níveis, tais como socioeconômicos, culturais, individuais e de mercado (figura 1) e afetam decisões e comportamentos individuais e da sociedade. Intervenções de baixo custo podem reduzir o absenteísmo e melhorar o desempenho, comprometimento e retenção no emprego (Rollins et al., 2016). O trabalho da mulher é um dos principais motivos para não amamentar ou desmamar precocemente e o aumento na força de trabalho feminina torna evidente a necessidade e importância de condições de emprego adequadas, como as pausas durante a jornada, salas de apoio ao AM no local de trabalho e concessão de licença-maternidade (ILO, 2014).

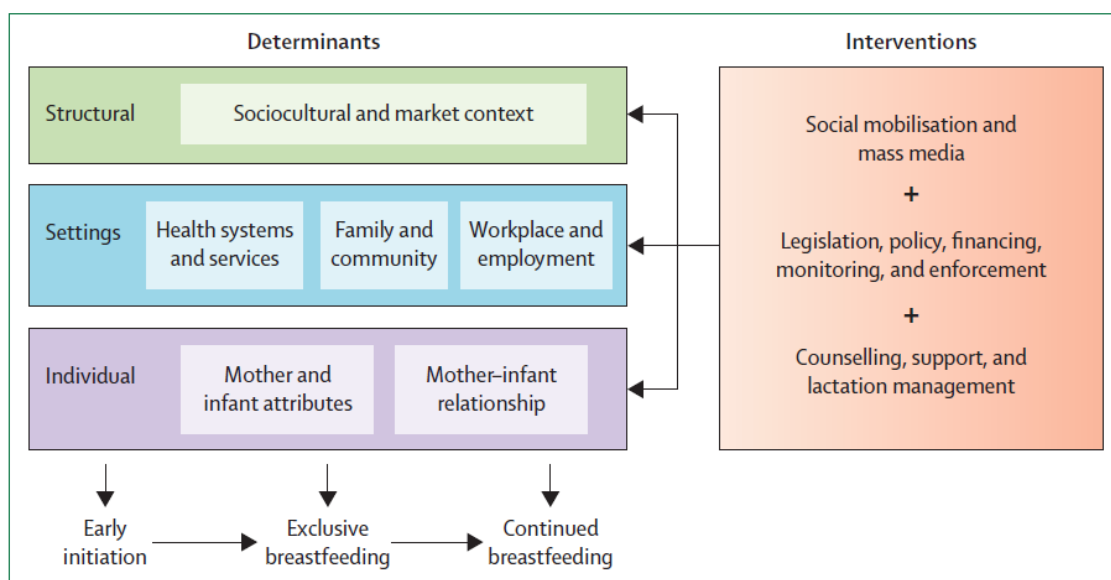


Figura 1. Modelo conceitual de componentes de um ambiente propício para o AM.,
Fonte: Rollins et al., 2016.

Amamentar não é uma escolha genuína da mulher se isso significa renunciar ao emprego e garantir meios de subsistência (Baker et al., 2023). Uma pesquisa realizada em países da América Latina e Caribe mostrou que a prevalência de AME foi menor nos lactentes cujas mães trabalhavam, porém maior nos países com elevado percentual de mulheres na força de trabalho (Santos et al., 2022). Isso reforça a importância de considerar o tempo das mães no desenvolvimento e implementação de políticas de proteção à maternidade uma vez que a atual desregulamentação do mercado de trabalho agrava as condições de trabalho, principalmente em países de baixa e média renda (ILO, 2016; ILO, 2018).

O Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), em uma análise das políticas de licença-maternidade e apoio ao AM, mostrou que nove países da América Latina e Caribe ainda oferecem menos de 14 semanas de licença-maternidade, dez países oferecem 14 semanas ou mais, e apenas cinco países oferecem 18 semanas ou mais de licença-maternidade (UNICEF, 2020). Nesses locais, as licenças paternidades não excedem cinco dias, quando existem, impossibilitando a participação efetiva dos pais no cuidado de seus filhos (UNICEF, 2020).

Medidas de proteção à maternidade possuem uma relação dose-dependente com as taxas de prevalência e duração do AM (Chai et al., 2018). Cada mês adicional no direito à licença-maternidade reduz a mortalidade infantil em 8 a cada 1000 nascidos vivos e melhora saúde mental e física da mulher (Nandi et al., 2016). No Brasil, especificamente no Distrito Federal, um grupo de pesquisadores buscou analisar a associação entre licença-maternidade e a interrupção do aleitamento materno exclusivo (AME) e concluiu que não estar em licença-maternidade estava fortemente associada à interrupção de AME entre mulheres trabalhadoras do setor formal (Monteiro et al., 2018). Outras condições de trabalho, como jornadas diárias, pausas após o retorno ao trabalho, ambientes para extrair o leite ou amamentar, auxílio-creche e tipo de contrato de trabalho parecem também interferir de forma negativa na continuidade do AM, embora sejam fatores pouco explorados em trabalhos anteriores (Nandi et. al, 2016).

Neste contexto, os profissionais de saúde são fundamentais ao apoiar as decisões de alimentação do bebê antes do nascimento, e principalmente depois, quando ocorrem

os desafios para iniciar o AM, estabelecer a prática exclusiva, e continuada após o retorno ao trabalho (Labook & Taylor, 2008). Porém, mesmo quando esses profissionais concordam que o AM é a maneira ideal de alimentar uma criança, muitos não possuem habilidades, conhecimento e experiência para apoiar a mulher e a família (Baker et al, 2023). Esse *déficit* proporciona à indústria dos substitutos de leite materno uma oportunidade de oferecer educação profissional em saúde alinhada às suas estratégias de marketing (Baker et al., 2021), conhecidas por distorcerem sistematicamente a ciência, capturarem profissionais de saúde e cuidadores, alterarem a opinião pública de formuladores de políticas e prejudicarem a saúde de crianças e mulheres (McKee et al., 2018; Rollins et al., 2023).

2.2 PROMOÇÃO, PROTEÇÃO E APOIO AO ALEITAMENTO MATERNO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As políticas de proteção à maternidade, como a licença, os intervalos para amamentar e as salas de apoio à amamentação possibilitam que o AM aconteça inclusive no ambiente de trabalho. Compreender a importância do AM para a saúde de crianças e mulheres, para o desenvolvimento do capital humano, e o papel fundamental da mobilização social, meios de comunicação de massa, legislações, monitoramento, aconselhamento e suporte de amamentação, além de adequadas condições de trabalho, é fundamental para o investimento e criação de políticas públicas mais eficientes (figura 2).

Há evidências sólidas da importância da amamentação para a saúde e o bem-estar das crianças a longo prazo. Existe uma correlação positiva entre amamentação, desenvolvimento cognitivo, desempenho em testes de inteligência e níveis de escolaridade. A amamentação pode, ainda, gerar economias significativas nos gastos em saúde pública, pois favorece prevenção de doenças. O aumento dos períodos de licença associa-se positivamente tanto com uma maior probabilidade de as mães amamentarem, quanto com uma maior duração da amamentação, além de reduzir níveis de estresse na mãe. As licenças remuneradas também são políticas importantes para reconhecer o ônus dos trabalhos de cuidado, que geralmente não é remunerado e é predominantemente realizado por mulheres (UNICEF, 2020).

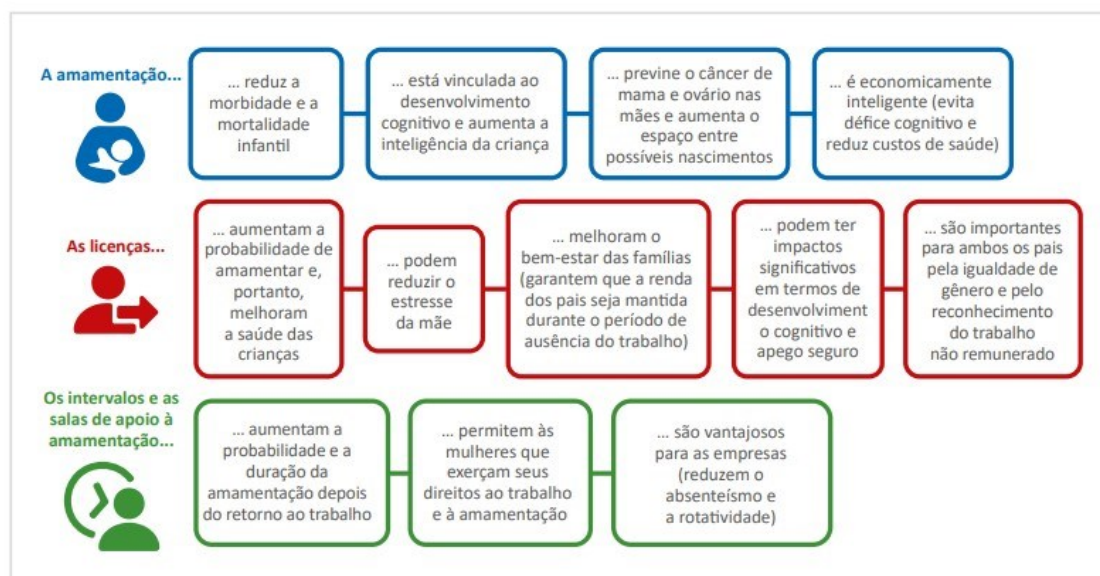


Figura 2. Importância do investimento em políticas públicas de licenças e apoio à amamentação no local de trabalho.

Fonte: UNICEF, 2020.

A promoção, proteção e apoio à amamentação e sua contribuição para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) está bem estabelecida (VICTORA *et al.*, 2016; ROLLINS *et al.*, 2016). A relação entre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (ODS 5) e as salas de apoio à amamentação é vista por estas auxiliarem as mulheres a desempenhem suas atividades profissionais sem estresse físico ou emocional, sentindo-se valorizadas e reconhecidas profissionalmente, permitindo que se dediquem às suas atividades profissionais com mais igualdade de condições de trabalho em comparação aos homens (Souza *et al.*, 2021).

Em relação ao trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8), o acesso às salas proporciona conforto e bem-estar, físico e emocional, para as mulheres exercerem suas tarefas. Além disso, contribui para o bom relacionamento entre trabalhadoras e gestores, uma vez que as mulheres reconhecem a importância das salas para a plena realização de suas atividades e valorizam a empresa que atende às suas necessidades como mulher, mãe e profissional (Souza *et al.*, 2021).

A proteção da maternidade começou a ser implementada em 1919, quando foi adotada a Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho. A intenção, desde então, foi garantir que as mulheres pudessem combinar seus papéis de trabalhadoras e de

mães e prevenir um tratamento desigual por parte do empregador em razão desse papel. As convenções de proteção à maternidade foram atualizadas, e estão hoje em vigor a Convenção nº 183 e a Recomendação nº 191 (ILO, 2018).

Os direitos de proteção à maternidade, instituídos pela OIT incorporam benefícios que devem ser disponibilizados para gestantes e/ou mulheres trabalhadoras formais (OIT, 2012). As normas da OIT de Proteção à Maternidade (n.º 183) incluem pelo menos 14 semanas de licença-maternidade remunerada e recomenda-se que os países ofereçam pelo menos 18 semanas (Recomendação nº 191), bem como apoio no local de trabalho para famílias (ILO, 2000). Para trabalhadoras em formas de emprego não-padrão, a OIT propõe que acordos coletivos podem ser um instrumento eficiente para aumentar a segurança no emprego, pois visam à melhoria das condições de trabalho e, em alguns casos, à regularização dessas trabalhadoras ou o estabelecimento de prazos, após os quais, os contratos temporários são convertidos em permanentes (OIT, 2018). As formas de emprego não-padrão podem ser classificadas como: emprego temporário; trabalho a tempo parcial e de permanência; trabalho temporário e outras formas de emprego que envolvam várias partes; e relações de trabalho disfarçadas e trabalho autônomo dependente. Os trabalhadores em formas não-padrão de emprego tendem a estar mais frequentemente em empregos informais do que aqueles em empregos padrão e não tem os mesmos direitos das trabalhadoras em condições de trabalho formal (ILO, 2018).

No Brasil, a licença maternidade é de 120 dias, podendo ser estendida para 180 dias, e a licença paternidade é de cinco dias, podendo ser estendida para 20 dias, para servidores lotados nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional (Brasil, 1988). De acordo com o Decreto nº 6.690/2008, trabalhadoras do setor privado também podem ter 180 dias de licença-maternidade desde que a empresa esteja inscrita no programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), que regulamenta a extensão da licença-maternidade por mais 60 dias e a licença-paternidade por mais 15 dias, garantido isenção fiscal para as empresas cadastradas (Brasil, 2008). Adicionalmente, a mulher trabalhadora formal tem direito a dois intervalos de meia hora após o seu retorno, durante a jornada de trabalho, para que ela possa extrair o leite materno ou amamentar, até a criança completar seis meses (Brasil, 1988). Tais políticas de proteção à maternidade possibilitaram, ao longo dos últimos 35 anos, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, principalmente na categoria de assalariadas,

essencialmente em virtude das leis de proteção ao trabalho, incluindo a proteção do direito à amamentação (Carvalho & Viego, 2023).

A falta de um ambiente de trabalho que apoie o AM é uma das principais razões pelas quais as mulheres não amamentam seus filhos de acordo com as recomendações da OMS (UNICEF, 2020) e, neste sentido, as salas de apoio à amamentação e os intervalos durante a jornada de trabalho são estratégias associadas a maior probabilidade da mulher trabalhadora dar continuidade ao AM (Del Bono & Prozanto, 2012).

Em busca de aprimorar estratégias de incentivo ao AM, foi instituído no Brasil, em 1981, o Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno (PNIAM), com destaque no âmbito internacional pela diversidade de ações visando à promoção (campanhas publicitárias veiculadas pelos meios de comunicação de massa e treinamento de profissionais de saúde), à proteção (criação de leis trabalhistas de proteção à maternidade e controle de marketing e comercialização de leites artificiais) e ao apoio ao AM (elaboração de material educativo, criação de grupos de apoio à amamentação na comunidade e aconselhamento individual) (REA, 1990). O PNIAM tem relevância histórica neste contexto, pois propôs ainda a criação de leis sobre creches no local de trabalho da mulher e aumento do tempo da licença-maternidade (BRASIL, 1991).

Dentre os avanços alcançados pelo PNIAM, destaca-se a inclusão na nova Constituição Brasileira, em 1988, de pelo menos dois direitos em prol da amamentação: o direito da mulher trabalhadora a 120 dias de licença-maternidade e o direito ao pai a cinco dias de licença paternidade (BRASIL, 1991; REA, 2003). Além dos avanços conquistados pelo PNIAM, a legislação prevê, desde 1943, que os estabelecimentos com mais de 30 mulheres acima de 16 anos de idade devem ter local apropriado onde seja permitido às trabalhadoras guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos, durante o período de amamentação (BRASIL, 1943). 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 (BRASIL, 1986).

Em 2015, o Ministério da Saúde e a Anvisa publicaram o Guia para implantação das salas de apoio à amamentação, com orientações sobre a infraestrutura das salas e recomendações técnicas de retirada, armazenamento e transporte do leite humano

(BRASIL, 2015). Um estudo brasileiro buscou avaliar a experiência de trabalhadoras com o uso de salas de apoio à amamentação e concluiu que é positiva, pois permitem a continuidade do AM, contribuem para o vínculo e bem-estar da criança, proporcionam conforto e bem-estar físico e emocional para a mulher, além de serem consideradas locais adequados, tranquilos e com toda a infraestrutura necessária para o AM (Souza et al., 2021).

Visando o apoio às mulheres trabalhadoras que não possuem um amparo legal, o Ministério da Saúde divulgou, em 2023, um projeto piloto de instalação de salas de apoio à amamentação em Unidades Básicas de Saúde (UBS) de cinco estados brasileiros: Pará, Paraíba, Distrito Federal, São Paulo e Paraná. Os espaços estão em fase de implantação e depois serão incluídos em todas as obras de construção de UBSs (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023).

A iniciativa do governo brasileiro vai ao encontro do que recomenda o último relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) sobre a necessidade urgente de desenvolvimento de políticas públicas de proteção à maternidade para trabalhadoras em formas de emprego não-padrão no mercado de trabalho. No total, são quase 8,9 milhões de brasileiras trabalhando neste formato, sendo que apenas parte tem acesso a benefícios e direitos legais, garantidos pela abertura de cadastro como Microempreendedor Individual (MEI), por exemplo, enquanto outras milhões lutam para trabalhar e manter a família, vivenciando situações muito precárias de ocupação e renda, sem qualquer proteção legal (DIEESE, 2024).

A maternidade constitui frequentemente uma fonte de discriminação em relação ao acesso ao emprego, à igualdade de oportunidades, ao tratamento no trabalho e à cessação do vínculo trabalhista (ILO, 2012). As políticas de licença maternidade e apoio no ambiente de trabalho são parte fundamentais de sistemas abrangentes de proteção social e estratégias para o desenvolvimento na primeira infância (UNICEF, 2020). Uma revisão sistemática mostrou que ser autônoma, trabalhar com flexibilidade de horário, ter salas de amamentação no trabalho, ser apoiado por colegas de trabalho e ter uma política de amamentação no local de trabalho foram fatores importantes que apoiaram a amamentação para mães trabalhadoras (Brugaillères et al., 2024). Isto posto, compreender a visão dos gestores sobre proteção legal, condições ambientais de trabalho e AM, bem como investigar questões relacionadas ao contexto de trabalhadoras em formas de

emprego não-padrão, é fundamental para pensar em políticas públicas que contemplem as necessidades de mulheres trabalhadoras remuneradas. É importante salientar que existe uma dificuldade no delineamento de pesquisas com o tema “trabalho produtivo” em função da diversidade de possibilidades de remuneração, tipos de vínculos e contratos, inclusive considerando o setor informal, nos diversos países, semelhante ao que acontece no Brasil. Desta forma, a análise aprofundada da condição de trabalho em que mães trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão estão expostas, bem como a vivência dessas mulheres durante este período faz-se necessária. O presente estudo busca investigar com mais profundidade os aspectos relacionados ao trabalho remunerado materno que influenciam na duração do AME e AM

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste estudo é investigar a associação entre condições de trabalho e duração do aleitamento materno exclusivo e continuado e a vivência do período de AM entre mulheres trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão, além de conhecer a visão dos gestores sobre licença-maternidade e AM após o retorno ao trabalho.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever o perfil sociodemográfico, variáveis do parto e do AM das trabalhadoras remuneradas formais e em formas de emprego não-padrão;
- Verificar a associação entre a jornada diária de trabalho, tipo de contrato de trabalho, licença-maternidade e tempo de licença e a duração do AME e AM;
- Compreender a vivência do período de AM antes e após o retorno ao trabalho;
- Conhecer a visão dos gestores dessas trabalhadoras sobre licença-maternidade e AM após o retorno ao trabalho, bem como a presença de pausas e instalações adequadas no local de trabalho;

4. RESULTADOS

Artigo 1

Condições de trabalho e duração do aleitamento materno entre trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão: uma abordagem de métodos mistos

Marília Neves Santos^{1*}, Alanna Santos de Oliveira², Bruna Souza Pereira¹, Ester W. Ferreira², Gabriela Buccini³, Leandro Alves Pereira⁴, Luciana Saraiva da Silva¹, Vivian M. G. de O. Azevedo⁵, Ana Elisa M. Rinaldi¹

¹Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

²Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

³Department of Social and Behavioral Health, University of Nevada, Las Vegas, Nevada, EUA

⁴Faculdade de Matemática, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

⁵Faculdade de Educação Física e Fisioterapia, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

*mariliasantos@ufu.br

Introdução: Amamentar é um direito que a sociedade deve garantir a toda mulher, inclusive para trabalhadoras remuneradas. Em 2023, 47,8 milhões de mulheres no Brasil faziam parte da força de trabalho e 43,4 milhões estavam ocupadas. Do total, 20,4% eram trabalhadoras por conta própria. **Objetivos:** Analisar a associação entre condições de trabalho, como jornada diária e tipo de contrato, e duração do aleitamento materno exclusivo (AME) e continuado (AM) entre trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão e a vivência do período de AM no contexto de retorno ao trabalho formal e atípico. **Métodos:** Estudo transversal com métodos mistos sequenciais (QUANT+QUAL) sendo a amostra composta por trabalhadoras formais (n=163) e em formas de emprego não-padrão (n=35). A duração do AME e do AM (desfechos) foi estimada utilizando Kaplan Meier. Para estimar a associação entre as condições de trabalho e os desfechos foi realizada regressão de Cox, ajustada para variáveis de saúde e sociodemográfica. Para análise qualitativa, foi utilizada a análise de conteúdo desenvolvida por *Bardin*. **Resultados:** Licença maternidade igual ou superior a 6 meses esteve associada a maior duração do AME (HR=0,60; IC95%=0,36-0,99) e o aumento do número de horas da jornada diária de trabalho se associou com menor tempo de AM (p-tendência=0,036). A partir da análise das entrevistas, foram criados quatro grandes temas: licença maternidade e conciliação com o AM; condições ambientais de trabalho e o manejo do AM; rede de apoio; carreira e maternidade. A conciliação de atividades de trabalho junto às atividades de cuidado foi apontada pelas entrevistadas como ocasionadora do desgaste físico e emocional. **Conclusão:** A presença de licença maternidade de 6 meses ou mais possibilitou maior duração do AME. Jornada de trabalho diária superior a oito horas pode influenciar negativamente no AM. O desgaste físico e emocional são determinantes para a continuidade do AM.

1. Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui normas e recomendações laborais internacionais sobre proteção à maternidade, como licença remunerada, pausas para amamentar e instalações apropriadas no local de trabalho, condições estas que estão associadas a melhores práticas do aleitamento materno (AM), menor mortalidade infantil e melhoria na saúde mental e física da mulher [1-2]. Entretanto, mulheres trabalhadoras remuneradas ainda enfrentam inúmeras barreiras para o aleitamento materno exclusivo (AME) e AM continuado devido a fatores relacionados ao trabalho, como jornadas diárias extensas e ausência de um ambiente de trabalho que apoie o AM [3].

No Brasil, a mulher trabalhadora formal tem direito a 120 dias consecutivos de licença maternidade, podendo ser estendida por mais 60 dias para as servidoras lotadas nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional [4]. O programa Empresa Cidadã, criado em 2008, possibilita que empresas ampliem de 120 para 180 dias a licença maternidade de suas trabalhadoras, além de aumentar em 15 dias a licença paternidade para, em contrapartida, ganharem isenções fiscais como benefício do governo [5]. Mulheres que retornam após 120 dias possuem direito a pausas de 1 hora na jornada durante 60 dias após o retorno [6].

Dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do IBGE, revelaram que o Brasil contava com 47,8 milhões de mulheres na força de trabalho e 43,4 milhões estavam ocupadas. Do total, 20,4% eram trabalhadoras por conta própria [7]. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho teve como resultado a vivência de uma dupla jornada, na qual a mulher se divide entre um trabalho produtivo (remunerado) e um reprodutivo (não remunerado), o que dificulta sua inserção e permanência no mercado de trabalho, aumenta o stress e reproduz as desigualdades de gênero construídas socialmente [8].

Mesmo quando legislada, a proteção à maternidade é muitas vezes indisponível, particularmente entre as forças de trabalho em formas de emprego não-padrão, onde um número desproporcional de trabalhadores informais e com emprego precário são mulheres [9]. Taxas de desemprego mais altas, menores salários, dificuldades de crescimento profissional e maior informalidade estão mais presentes entre as mulheres,

com destaque para trabalhadoras domésticas, por conta própria e assalariadas sem carteira [7].

Apesar de atender normas básicas propostas pela OIT, como um mínimo de 14 semanas de licença maternidade, as taxas de prevalência de AME no Brasil não alcançam 50% [10]. Além disso, trabalhadoras remuneradas relatam não usufruir de um ambiente de trabalho protetor do AM, sem direito a pausas durante a jornada ou locais adequados para extrair e armazenar o leite materno [11]. O tempo gasto para amamentar é visto como um tempo que poderia ser gasto gerando renda, tornando o trabalho um dos principais motivos citados para a não amamentação, destacando a importância de reduzir e redistribuir a carga de trabalho injusta e pesada entre as mulheres [12].

Amamentar é um direito que a sociedade deve garantir a toda mulher e a toda criança, inclusive quando a mulher tem um trabalho remunerado [13]. A maioria dos estudos brasileiros que buscaram investigar a influência da licença maternidade e condições de trabalho no AME e AM são quantitativos ou qualitativos, e realizados incluindo grupos específicos de trabalhadoras [14,15,16,17,18,11]. A abordagem de métodos mistos possibilita avançar nas recomendações gerais para mulheres trabalhadoras e necessidade específicas de trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão. Neste sentido, o objetivo deste estudo é investigar a associação entre condições de trabalho e duração do aleitamento materno exclusivo e continuado e a vivência do período de amamentação entre mulheres trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão.

2. Métodos

2.1 Desenho do estudo

Trata-se de um estudo de métodos mistos (QUAN+QUAL) [19] simultâneo com uso de dados qualitativos para complementar os dados quantitativos de forma convergente, com coleta de dados realizada entre janeiro de 2022 e setembro de 2023. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 39289020.4.0000.5152). Todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Utilizamos o Good Reporting of A Mixed Methods Study (GRAMMS) checklist para reportar os métodos mistos [20].

2.2 Local do estudo

Esse estudo foi realizado em Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. A cidade de Uberlândia possui 713.224 habitantes [21], sendo que no ano de 2000 a participação de mulheres no mercado de trabalho formal era de 36%, ao passo que, em 2017, passou para 45%. Apesar de uma tendência notadamente ascendente, a participação do sexo feminino foi inferior à do masculino durante todo o interregno analisado [22]. Não há um levantamento sobre a inserção de mulheres no mercado de trabalho informal na cidade.

2.3 Estudo quantitativo

O estudo foi delineado com objetivo de analisar a associação entre condições de trabalho, no que tange licença maternidade, jornada de trabalho e formalidade do trabalho, e a duração do AME e do AM.

2.3.1 Amostragem

Participaram do estudo mulheres trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão. Os critérios de elegibilidade para seleção das participantes foram trabalhadoras com filhos nascidos no último trimestre de 2018 ou durante o ano de 2019 e que estiveram afastadas do trabalho em função do nascimento do filho por um determinado período em 2019.

A amostra, composta por trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão, foi dividida em dois grupos. O grupo das formais reuniu trabalhadoras com carteira assinada e estatutárias. Regimes de empregos atípicos são atividades econômicas de trabalhadores e unidades econômicas que – na lei ou na prática – não estão cobertas ou insuficientemente cobertas por acordos formais, não abrangendo atividades ilícitas [23]. As trabalhadoras em formas de emprego não-padrão neste estudo foram classificadas como: trabalhadoras por conta própria com e sem CNPJ; gestoras com e sem CNPJ e aquelas sem carteira assinada.

Para obter a amostra das formais, inicialmente, foram solicitados ao Ministério do Trabalho, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do município de Uberlândia. A solicitação feita incluía apenas dados de mulheres trabalhadoras formais que estiveram em licença maternidade no ano de 2019. A escolha do período justifica-se pelo início da pandemia da COVID-19 em março de 2020. Tal situação modificou de maneira substancial as relações de trabalho, impactando diretamente na forma como as

mulheres vivenciaram o retorno ao trabalho após o período de licença maternidade durante a pandemia [7].

Com relação aos dados da RAIS obtidos, 98.461 mulheres estavam registradas e com vínculo ativo em Uberlândia no ano de 2019, sendo que destas, 2.239 estavam em licença maternidade neste mesmo ano. Para o cálculo da amostra, considerou-se também as classes de trabalho estabelecidas pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), utilizadas pelo Ministério do Trabalho como critério de classificação do trabalho. Observou-se que as classes de trabalho com maior representatividade de mulheres foram: administração pública em geral, educação e ensino e atividades relacionadas com a atenção à saúde, sendo essas as categorias representadas na amostra. O cálculo amostral foi feito com base na variável resposta “tempo de aleitamento materno exclusivo” e “tempo de aleitamento materno total”, considerando desvio padrão estimado de 2,19 e 3,20 meses, respectivamente. Feita a correção para o tamanho populacional, considerando 95% de confiança e margem de erro de 0,5 mês para estimativas, chegou-se em um tamanho de amostra correspondente a 162 mulheres. Após o estabelecimento do tamanho amostral, as mulheres trabalhadoras formais foram sorteadas de uma única vez dentro de cada subgrupo de classificação do trabalho (administração pública em geral, educação e ensino, atividades relacionadas com a atenção à saúde e demais categorias) de forma proporcional ao número de mulheres nestes subgrupos.

Para as trabalhadoras em formas de emprego não-padrão, sendo essas formas definidas como: emprego temporário; trabalho a tempo parcial e de permanência; trabalho temporário e outras formas de emprego que envolvam várias partes; e relações de trabalho disfarçadas e trabalho autônomo dependente. Os trabalhadores em formas não-padrão de emprego tendem a estar mais frequentemente em empregos informais do que aqueles em empregos padrão (ILO, 2018). o cálculo amostral foi feito com base na estimativa populacional de trabalhadoras informais na região sudeste (36%), considerando também as taxas de AM neste mesmo período, resultando numa estimativa populacional de 1.259 mulheres em Uberlândia [24]. Após a correção para o tamanho populacional e considerando 95% de confiança e margem de erro de 0,5 mês para estimativas, chegou-se a um valor de 154 mulheres. A busca ativa dessa população foi feita através do serviço do Banco de Leite Humano (BLH) do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HC-UFU) /EBSERH, a partir do levantamento de mulheres trabalhadoras

autônomas que foram atendidas neste serviço no ano de 2019, além do método de amostragem por bola de neve, no qual trabalhadoras entrevistadas indicavam outras mulheres com o mesmo perfil de trabalho. Essas trabalhadoras eram, em sua maioria, do setor de estética e beleza (manicure, cabelereira, design de sobrancelhas, depiladora e esteticista) e do setor de vendas e comércio (gestoras, supervisoras, atendentes e microempresárias), mas também de setores diversos e com funções variadas, como: artesã, costureira, diarista, confeitadeira, tatuadora, fotógrafa, acupunturista e banhista de cães. Destaca-se que a opção de seleção de amostra através do BLH foi adotada em função da ausência de uma base sólida de registro desta modalidade de trabalho. A falta dessa base de registro também foi uma barreira para que o valor mínimo de um percentual representativo de mulheres trabalhadoras em formas de emprego não-padrão fosse alcançado, sendo necessária a realização da ponderação.

Como critério de exclusão foi adotada a presença de condição de saúde que contra indicasse a amamentação, como por exemplo, mulheres com vírus HIV e HTLV, e aquelas sem emprego. O total de exclusão foi de cinco mulheres, sendo uma por apresentar HIV e quatro mulheres que relataram estar desempregadas ou sem uma atividade laboral.

2.3.2 Coleta de dados

A coleta de dados foi feita após o aceite do convite feito através de ligações telefônicas para os locais de trabalho dessas mulheres, a partir dos dados identificados pela RAIS. Em seguida, aplicou-se um questionário on-line elaborado pelas autoras, contendo 36 questões sobre dados sociodemográficos, de saúde, do parto, do AME e AM, e sobre o trabalho materno, incluindo questões relacionadas a licença maternidade, contrato de trabalho, jornada diária, auxílio-creche e instalações adequadas para extração do leite no ambiente de trabalho.

2.3.3 Desfechos

Os dois desfechos foram a duração do AME e do AM continuado e foram obtidos a partir das seguintes perguntas: “durante quanto tempo deu somente leite do peito? (considere oferta somente de leite materno, sem oferta de fórmulas, água, chás, sucos, outros leites e alimentos sólidos)”;

“estava dando somente o peito (somente leite materno, sem oferta de água, chás, sucos, outros leites) quando precisou retornar ao trabalho?”;

“com qual idade (meses e dias) você começou a dar outros alimentos para o seu filho? (considere a oferta de alimentos sólidos)”;

“até qual idade seu filho mamou no peito?”. Dessa forma, foi feito o cruzamento e checagem das informações. Em caso de inconsistência, um novo contato era feito com essa mulher para confirmar a informação.

2.3.4 Variáveis preditoras (condições de trabalho)

As variáveis referentes às condições de trabalho foram: licença maternidade (não/sim); carga horária semanal (≤ 20 horas; 21 a 40 horas; ≥ 41 horas); jornada diária de trabalho (< 6 horas; 6 horas; ≥ 8 horas); tempo de licença maternidade e pausas após o retorno (ausência de licença; ≤ 5 meses e sem pausas; ≤ 5 meses e uma pausa; ≤ 5 meses e duas pausas ou mais; ≥ 6 meses); auxílio creche (não/sim); modalidade de trabalho (carteira assinada; conta própria com CNPJ; conta própria sem CNPJ; gestor com CNPJ; gestor sem CNPJ; sem carteira assinada; estatutárias); fatores que facilitaram o AM após o retorno ao trabalho (organização nas seguintes categorias: nada; condições de trabalho, como a flexibilidade ou redução na jornada diária, presença da criança ou de uma sala de apoio à amamentação no local de trabalho; extração de leite materno e/ou rotina de amamentação, como amamentar antes e após a jornada e ordenhar sempre que possível; introdução alimentar (IA), IA e fórmula e/ou AM misto; trabalhar em casa e/ou ser autônoma; outros, como creche ou residência próxima ao local de trabalho e rede de apoio).

2.3.5 Covariáveis

Outras variáveis de ajuste foram analisadas, como: idade (organizada em três faixa etárias: 20 a 30; 31 a 35; 36 a 45 anos), escolaridade (ensino fundamental e médio incompleto; superior incompleto e completo; pós-graduação), estado civil (com companheiro/sem companheiro), raça autodeclarada (organizada em duas categorias: brancas e não-brancas), renda (< 2 salários mínimos; de 2 a 3 salários mínimos; ≥ 3 salários mínimos), primiparidade (não/sim), tipo de parto (cesárea/normal); AM na primeira hora de vida (não/sim), dificuldades no início do AM (não/sim); AME no momento em que retornou ao trabalho (não/sim); AM no momento em que retornou ao trabalho (não/sim); rede de apoio para AM (não/sim).

2.3.6 Análise de dados

As análises estatísticas foram feitas no *software* STATA® versão 18. As variáveis preditoras foram descritas em frequências relativas e intervalo de confiança de 95% para o total de mulheres, de maneira ponderada, e segundo a formalidade de trabalho. A comparação dos dois grupos (formais e em formas de emprego não-padrão) foi realizada usando Teste qui-quadrado. A descrição e a comparação do tempo de AME e AM segundo as condições de trabalho foram realizadas utilizando as curvas de Kaplan Meier também levando em consideração a ponderação. A associação entre as variáveis preditoras e os desfechos foi realizada usando a análise de regressão de Cox, também considerando a ponderação, com estimativa da razão de riscos (hazard ratio). Foram criados dois modelos de regressão (Modelo 1 e 2), em função de haver colinearidade entre as variáveis preditoras (modalidade de trabalho e presença de licença maternidade). As variáveis de ajustes foram selecionadas a partir de outros estudos e da sua relação de temporalidade com a ocorrência do desfecho (variáveis perinatais e que antecedem o retorno ao trabalho).

2.4 Estudo qualitativo

O estudo exploratório buscou investigar a vivência do período de AM de trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão no contexto de retorno ao trabalho após o nascimento da criança.

2.4.1 Amostragem

A amostra para a análise qualitativa foi obtida por sorteio entre as trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão que responderam previamente ao questionário. Após o sorteio, essas mulheres foram convidadas a participar da segunda etapa da pesquisa, caracterizada por uma entrevista *online*, guiada por roteiro semi-estruturado. Neste roteiro, havia questões sobre o significado da presença ou ausência da licença maternidade, fatores que estimularam ou não a amamentação, sentimentos experimentados ao retornar para o trabalho e a experiência da amamentação após o retorno. O número total de mulheres entrevistadas foi estabelecido através de uma amostragem por saturação, sendo 10 entrevistadas para o grupo de trabalhadoras formais e seis para o grupo de trabalhadoras em formas de emprego não-padrão.

2.4.2 Coleta de dados

A entrevista foi feita a partir de um roteiro semi-estruturado com questões sobre o período inicial de alimentação da criança, o significado da presença ou ausência da licença maternidade, fatores que estimularam (ou não) a amamentar, sentimentos experimentados com a aproximação do retorno ao trabalho, experiência de ser “mãe-trabalhadora”, o trabalho após o nascimento da criança, AM e alimentação da criança após o retorno ao trabalho, e sobre a relação com o gestor e colegas de trabalho neste mesmo contexto. As entrevistas foram realizadas através do aplicativo *Zoom* de acordo com a disponibilidade das entrevistadas, sem determinação de um tempo estimado para a duração. Todas as entrevistas foram gravadas para serem transcritas posteriormente. O processo de transcrição das gravações foi realizado por uma empresa especializada e conferido pela primeira autora para garantia da acurácia.

2.4.3 Análise de dados

Para as análises das entrevistas, utilizou-se o método de *Análise do Conteúdo*, proposto por *Laurence Bardin*, definido como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (variáveis inferidas), destas mensagens [25].

A análise do conteúdo foi feita no software *NVIVO*[®], no qual as transcrições foram importadas para nova leitura e criação dos códigos ou categorias. No processo de análise, foram identificadas as ideias-chave nas falas, a partir das quais foram construídos os temas centrais e subtemas (Quadro 1).

2.5 Integração sequencial dos resultados

A integração sequencial dos resultados teve como objetivo identificar, através das falas, como as trabalhadoras experimentam o AM no contexto do retorno ao trabalho, de modo a responder questões importantes que ajudam a esclarecer como desfazer as barreiras que influenciam negativamente o trabalho materno e o AM.

Para compreender a interação entre os desfechos e os dados coletados após a análise de conteúdo, foi construído um modelo socioecológico (figura 2). Como premissa, este modelo mostra que comportamentos individuais são influenciados por fatores

multiníveis e pelo ambiente social. A compreensão das influências dentro desses múltiplos níveis é necessária para prevenir e resolver problemas de saúde pública [26].

A partir das entrevistas e da análise de conteúdo, incluímos no nível intrapessoal as características dos indivíduos, como conhecimentos, atitudes e comportamentos em relação à amamentação e ao retorno ao trabalho. No nível interpessoal foram incluídas as redes familiares e sociais dos indivíduos que podem influenciar a prática do AM no contexto do retorno ao trabalho. No nível institucional, os papéis que as características e o funcionamento das organizações sociais, incluindo o ambiente e condições de trabalho, desempenham na formação da tomada de decisão da prática do AM. O nível mais externo, a política, representa as leis e políticas locais, estaduais e nacionais, que impactam o AM.

3. Resultados

3.1 Resultados quantitativos: Condições de trabalho e a associação com a duração do AME e AM

No total, 198 mulheres responderam ao questionário, sendo 163 trabalhadoras formais e 35 em formas de emprego não-padrão. Destas, 47% tinham idade entre 36 e 45 anos, 56,9% se autodeclararam brancas e 41,9% possuíam renda menor que dois salários mínimos. Com relação aos dados de parto e nascimento, 53,6% eram primíparas e 78,1% tiveram parto cesárea. No momento do retorno ao trabalho, 61,3% das crianças não estavam em AME e 84,3% estavam em AM. A maioria das mulheres (58,3%) afirmaram ter rede de apoio para a amamentação (Tabela 1).

No grupo das trabalhadoras em formas de emprego não-padrão, verificou-se maior frequência de mulheres que não receberam o benefício de salário maternidade ($p=0,000$). Observou-se também maior frequência de trabalhadoras em formas de emprego não-padrão com carga horária menor ou igual a 20 horas ($p=0,000$) e jornada diária menor que seis horas ($p=0,000$). Com relação ao tempo de licença maternidade, verificou-se maior frequência de seis meses ou mais de licença entre as formais ($p=0,000$), sendo o equivalente a 34,9% das trabalhadoras deste grupo. Todas as trabalhadoras em formas de emprego não-padrão relataram não ter recebido auxílio creche ($p=0,001$). Com relação ao que facilitou o AM após o retorno, observou-se maior frequência de trabalhadoras em formas de emprego não-padrão atribuindo esta facilidade ao fato de trabalhar em casa

e/ou ser autônoma e, entre as formais, maior frequência de mulheres considerando que nenhum fator foi facilitador (Tabela 1).

Os gráficos da figura 1 mostraram que as curvas do AME apresentam um perfil mais lento de queda, ou seja, representam maior tempo de duração no trabalho formal ($p=0,280$), presença de licença maternidade ($p=0,802$) e com este período sendo maior que seis meses ($p=0,068$). O mesmo cenário é visto quando temos jornada diária de trabalho com período igual ou inferior a seis horas ($p=0,251$). Para o AM, os resultados são semelhantes, exceto para a presença da licença maternidade ($p=0,943$). Tanto para o AME quanto para o AM, os valores de mediana são bem diferentes, ainda que não apresentem diferença significativa.

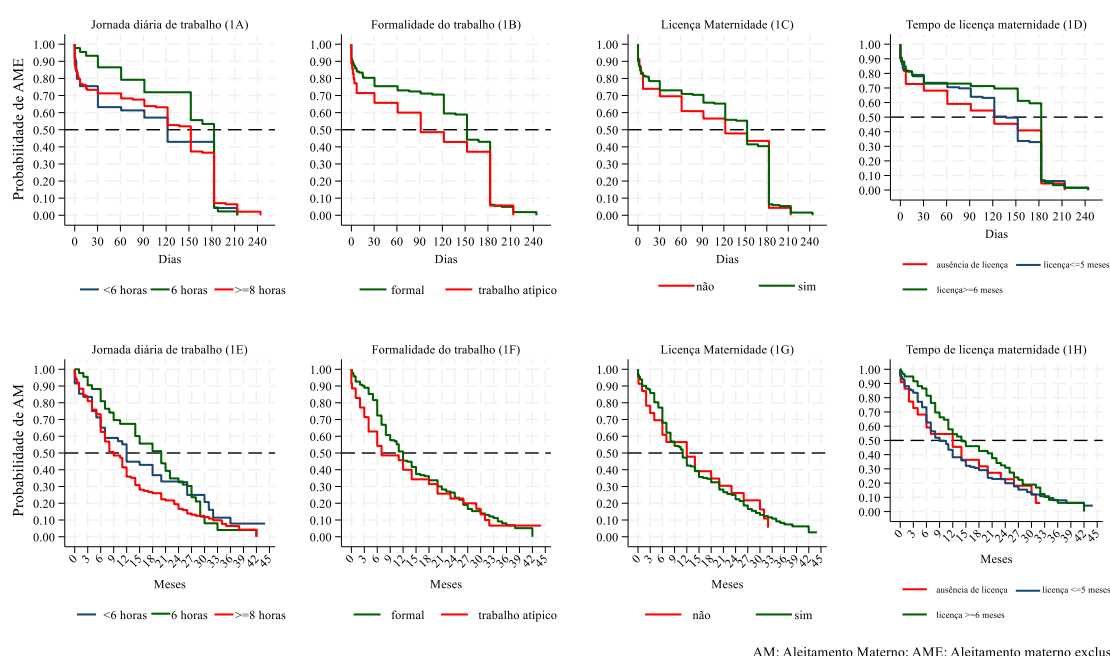


Figura 1. Gráficos dos tempos medianos de aleitamento materno exclusivo (1A a 1D) e aleitamento materno (1E a 1H) segundo a jornada diária, formalidade do trabalho, licença maternidade e tempo de licença.

A tabela 2 apresenta dois modelos de regressão para o AME e AM. O modelo 1 considerou a jornada diária de trabalho e o tempo de licença maternidade e o modelo 2, a jornada diária de trabalho e o tipo de contrato. Ambos os modelos foram ajustados para faixa etária, escolaridade, estado civil, brancos/não brancos, renda, primiparidade, tipo de parto e AM na primeira hora. Trabalhadoras com licença maternidade superior ou igual a 6 meses possuem menor risco de interrupção do AME. Analisando o AM, observou-se

que o aumento da jornada diária de trabalho esteve associado a um maior risco de interrupção do AM.

3.2 Resultados qualitativos: Vivência das condições de trabalho e amamentação

Foram identificados quatro temas centrais: 1. licença maternidade e conciliação com o AM; 2. condições de trabalho e manejo do AM; 3. rede de apoio; 4. carreira e maternidade, descritos no Quadro 1 e apresentados na Tabela 3. A seguir apresentamos os resultados por temas centrais.

3.2.1 Licença maternidade e conciliação com o AM

Todas as trabalhadoras relataram que os primeiros meses após o parto representam um tempo de conexão com a criança, possibilitando a criação e o estabelecimento de um vínculo. Para as trabalhadoras formais entrevistadas, a licença é vista como essencial e responsável por trazer dignidade para o maternar, representando o sucesso deste período. Com relação ao tempo de licença, todas as trabalhadoras formais consideraram ser um período curto quando o direito é de quatro meses de afastamento, ainda que com mais um de férias, influenciando negativamente na duração do AME. O período de licença maternidade de seis meses foi mencionado por todas as trabalhadoras formais como sendo um período mais adequado, pois possibilita o AME e a introdução alimentar da criança antes do retorno ao trabalho (Tabela 3).

“Quando eu voltei ao trabalho [após a licença maternidade], minha filha já estava com alimentação introduzida. Então, eu já voltei ao trabalho tranquila sem o receio de pensar que ela ia estar com fome. Eu imagino que nos primeiros meses ela poderia sentir falta do peito, mas até por uma forma de aconchego, de carinho, de presença materna, mas não por fome. Então, eu achei [a licença maternidade] essencial” (TF).

Com relação ao benefício do salário maternidade para as mulheres em formas de emprego não-padrão, todas que receberam (34,2%) consideraram o valor abaixo do que seria necessário para este período ou inferior ao que recebem como trabalhadora autônoma. Houve relato de trabalhadora em forma de emprego não-padrão que mesmo recebendo o salário maternidade, disse ter se organizado financeiramente considerando a

renda do esposo para que o montante suprisse as necessidades da família. Em outro relato, trabalhadora por conta própria que não recebeu o salário maternidade disse ter ficado apenas 10 dias afastada do trabalho após o parto, necessitando retornar às suas atividades para garantir a sua remuneração, o que tornou difícil a conciliação entre a amamentação e o trabalho (Tabela 3).

3.3.2 Condições ambientais de trabalho e AM

O retorno ao trabalho e o manejo do AM, para todas as trabalhadoras, exige uma dedicação extrema com relação aos períodos de extração de leite e/ou amamentação da criança. Para as trabalhadoras formais, uma jornada diária de seis horas ou menos auxiliava para que não fosse necessário extrair leite no ambiente de trabalho, pois logo a mãe estava com a criança, o que possibilitava o AM. Com relação as pausas, houve relato de trabalhadora formal intervalos de apenas 20 minutos durante a jornada de trabalho, tempo menor do que está previsto em lei, e ausência de instalações adequadas para extrair e armazenar o leite (Tabela 3).

“Eram 20 minutos de intervalo [no trabalho], então é muito pouco. Tinha que colocar [o leite] dentro da geladeira dos professores, eu não queria colocar, e aí tinha que ter refrigeração pra não ter contaminação e tudo mais, eu ficava um pouco receosa, então eu preferia descartar, que já era complicado também. Só descartar já era difícil, imagina armazenar.” (#TF)

Sobre o auxílio-creche, houve relato de recebimento do benefício e destaque para a importância da creche como um local de vigilância da criança. Com relação à presença da criança no ambiente de trabalho, houve relato de que esta era uma situação desgastante em função da criança não se adaptar ao ambiente de trabalho (Tabela 3). Por outro lado, quando o trabalho podia ser feito em domicílio, principalmente por trabalhadoras em formas de emprego não-padrão, a possibilidade de estar mais próximo da criança facilitou o AM.

“Eu não tive esse problema [ficar longe da criança]. Eu amamentava em casa e, se eu tivesse intervalo [na jornada] eu dava peito também” (#TFENP).

Ainda que o início da licença maternidade dessas mulheres tenha sido prévio ao período inicial da pandemia da COVID-19, algumas trabalhadoras formais permaneceram

trabalhando em domicílio após o fim da licença. Neste contexto, o trabalho remoto possibilitou estar mais próxima da criança, favorecendo o AM. (Tabela 3).

Ademais, houve relato, entre as trabalhadoras formais, de uma licença não remunerada em um dos dois empregos. Essa proposta de flexibilização foi feita pela própria trabalhadora com o objetivo de ficar mais tempo em casa com a criança após ter tido uma experiência negativa com o filho anterior, situação na qual ela precisou retornar para o trabalho antes dos seis meses (Tabela 3).

3.3.3 Rede de apoio

A rede de apoio foi considerada fundamental por todas as trabalhadoras, inclusive por aquelas que consideraram não ter tido apoio para amamentar ou continuar ofertando o próprio leite após o retorno ao trabalho. A ausência de uma rede de apoio, principalmente por mulheres que estão longe de seus familiares, foi citada como um fator que contribui para o sentimento de solidão materna (Tabela 3).

As principais pessoas que compõem a rede de apoio de todas as trabalhadoras entrevistadas são a mãe e o esposo. Apesar do companheiro ser um responsável direto pelos cuidados com a criança, ele também foi citado como membro da rede de apoio. Para as trabalhadoras formais, a creche é uma instituição pertencente a esta rede (Tabela 3).

3.3.4. Carreira e maternidade

A retomada da carreira profissional associada ao período da maternidade traz inúmeros desafios para trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão, dentre eles o cansaço e a privação de sono. Houve relato, por parte de trabalhadora em forma de emprego não-padrão que precisou retornar ao trabalho poucos dias após o parto, que conciliar o AME com o trabalho produtivo era extremamente exaustivo. Além disso, todas as trabalhadoras relataram ter sentido medo, angústia e tristeza ao se separar da criança, em muitos momentos demonstrando frustração, desespero e apreensão com o processo de continuidade do AM e um possível desmame (Tabela 3).

“Eu senti muito medo de realmente ele desmamar [no momento que retornei ao trabalho], porque eu tinha medo da introdução da mamadeira. Tanto que assim, eu me preparei, eu comprei todos os copos possíveis, todas as colheres de amamentação

possíveis. Antes de sair para trabalhar, eu mandava vídeo para minha mãe, eu mandava vídeo para o meu esposo [para educa-los em como ofertar o leite sem a mamadeira] ...” (#TF).

Houverelato, de uma trabalhadora formal, de que a maior realização da vida dela até este momento foi ter se tornado mãe, ainda que profissionalmente bem sucedida. O desejo de retornar ao trabalho após o nascimento da criança foi relatado por uma das trabalhadoras formais, que disse sentir falta da vida profissional.

As questões culturais e religiosas fazem parte da vida dos indivíduos e auxiliam a constituir ideias e pensamentos que vão nortear atitudes e falas em determinados contextos. Entre as trabalhadoras formais, houverelato de que amamentar é a maneira mais natural de alimentar uma criança, pois o alimento já está pronto, na temperatura certa. Também houverelato, de trabalhadora formal, sobre a decisão de não retornar ao trabalho após o nascimento da criança por motivos religiosos (Tabela 3).

3.3 Integração sequencial dos resultados

Para integração sequencial dos resultados, foi construído um modelo socioecológico de influências multiníveis no manejo do AM no contexto de retorno ao trabalho. No nível intrapessoal, foram consideradas questões individuais, a partir de aspectos culturais, emocionais e religiosos. No nível interpessoal, foram consideradas as relações de apoio experimentadas por essas mulheres. Em um nível organizacional, considerou-se aspectos relacionados as condições de trabalho. Por último, em um nível mais amplo, considerou-se as políticas de proteção à maternidade.

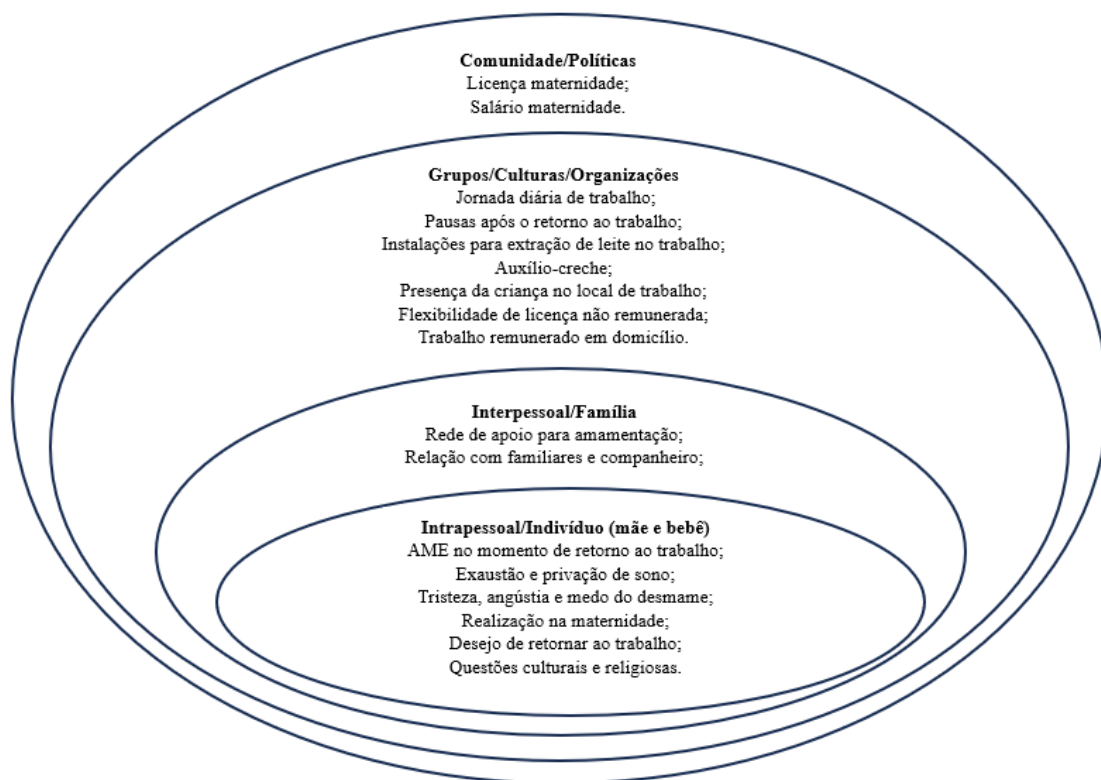


Figura 2. Modelo socioecológico de influências multiníveis no manejo do aleitamento materno no contexto de retorno ao trabalho.

4. Discussão

Este estudo buscou compreender a associação entre condições de trabalho e duração do AME e AM e a vivência do período de amamentação e retorno ao trabalho entre trabalhadoras formais e com empregos atípicos. Trabalhadoras formais com períodos de licença maternidade superior ou igual a seis meses possuem maior tempo de duração do AME. No geral, o aumento da extensão da jornada diária foi associado com menos duração do AM. A principal contribuição deste estudo foi demonstrar que os principais resultados das análises quantitativas também foram evidenciados nas falas das entrevistadas, que consideraram o período de seis meses de licença maternidade como mais adequado, assim como jornadas de seis horas ou menos mais apropriadas para dar continuidade ao AM.

A duração mediana do AME para trabalhadoras em formas de emprego não-padrão neste estudo foi de três meses. O mesmo tempo de duração foi apontado pelo ENANI de 2019, porém para uma média geral de mulheres, sem diferenciar se eram

trabalhadoras remuneradas e o tipo de contrato de trabalho. Nossos resultados apontaram que o tempo de duração do AME é proporcionalmente maior quando associado a presença da licença maternidade, bem como com períodos mais longos de licença. Com relação ao AM, nossos achados mostraram um tempo mediano de duração de pelo menos 20 meses para trabalhadoras com jornadas de trabalho de seis horas e 15 meses para trabalhadoras com licença maior ou igual a 6 meses. No ENANI, a duração mediana para o AM continuado foi de 16 meses, porém não se sabe o percentual de trabalhadoras remuneradas e o tipo de contrato de trabalho [10], tornando este um dos diferenciais do presente estudo.

Políticas de proteção à maternidade, como por exemplo a presença da licença e um tempo igual ou superior a seis meses, foram citadas pelas trabalhadoras entrevistadas neste estudo como fundamentais para o AME e confirmadas através dos resultados das análises de regressão. Entre as trabalhadoras em formas de emprego não-padrão que receberam o benefício salário maternidade e o consideraram abaixo do necessário, houve a necessidade de complementação do valor com a remuneração do companheiro ou através do seu próprio retorno dias após o parto às atividades produtivas. Esse cenário reforça a necessidade de governos e empresas seguirem a recomendação nº 191 da OIT de pelo menos 18 semanas de licença maternidade, bem como prestações adequadas debitadas nos fundos de assistência social para trabalhadoras que estão fora do mercado formal.

No Brasil, o programa Empresa Cidadã, instituído em 2008 (Lei nº 11.770), destina-se à prorrogação facultativa de licença-maternidade de 120 a 180 dias mediante concessão de incentivo fiscal [5]. Além deste programa, a ação Mulher Trabalhadora que Amamenta (MTA), criada em 2010 pelo Ministério da Saúde, reúne estratégias de apoio ao AM no trabalho. A ação MTA tem três eixos: (1) incentivo à prorrogação facultativa da licença maternidade, de 120 para 180 dias, (2) direito à creche, obrigatório para todas as empresas com mais de 30 mulheres com mais de 16 anos, e (3) incentivo para a implantação de salas de apoio ao AM, que é opcional para todas as empresas [27]. Intervenções no local de trabalho que proporcionem tempo suficiente e espaço adequado para as mulheres amamentarem ou ordenharem o leite humano durante a jornada de trabalho são necessárias e contribuem para uma mudança cultural na qual a mulher é a única responsável pelo AM [28].

A identificação de uma rede de apoio foi um dos temas centrais, pois, além da importância para a divisão de tarefas de cuidado com a criança, é necessário que a mulher

saiba, por exemplo, que o seu leite será oferecido ao filho de forma adequada na sua ausência, seja em creche ou em casa, por pessoas treinadas e equipadas para este fim. Para muitos cuidadores, é difícil adaptar-se a um padrão de oferta de leite humano sem o uso de bicos artificiais, dando preferência para copos ou colheres, o que muitas vezes torna difícil encontrar pessoas que executam a tarefa de maneira satisfatória, o que foi relatado por uma das trabalhadoras. Para algumas mulheres, dependendo do contexto de trabalho, é possível levar a criança e amamentar no trabalho, ou mesmo implementar uma dinâmica de atividade que permita o AM antes de sair de casa e ao voltar para casa [18]. Em uma das falas das entrevistadas, essa dinâmica de amamentar ao voltar para casa foi adotada como estratégia, apesar da rotina exaustiva. Por outro lado, a presença da criança no ambiente de trabalho foi considerada negativa por uma das entrevistadas em função da dificuldade de adaptação do filho em um ambiente estranho.

O modelo socioecológico de influências multiníveis no manejo do AM no contexto de retorno ao trabalho ajuda a compreender de que forma os dados quantitativos explica dados qualitativos, mostrando que fatores intrapessoais, interpessoais, de culturas e de políticas reforçam que o AM não é um processo simples ou intuitivo, mas que envolve estruturas de apoio, informação, proteção, inclusive de legislação, compreendendo uma complexa interação de fatores sociais, econômicos, culturais e psicológicos [29]. Tanto trabalhadoras formais quanto em formas de emprego não-padrão enfrentam dificuldades para dar continuidade ao AM em virtude do cansaço decorrente da dupla jornada, conciliando os afazeres domésticos e as atividades profissionais. Enquanto as mulheres ocupadas dedicavam, em média, quase 17 horas semanais com afazeres da casa e relacionados às famílias, em 2022, os homens dispensaram em média 11 horas nessas atividades [7]. Referida sobrecarga, em alguns casos, pode contribuir, inclusive, para o processo de adoecimento da mulher, diminuindo ainda mais sua disposição para assumir os cuidados com a criança e com consequente interferência na sua produtividade no emprego. Tal fato interfere também na capacidade de produzir leite e no estabelecimento do vínculo entre mãe e filho [30-31].

Nossos achados mostraram que jornadas diárias mais longas de trabalho (oito horas ou mais) tem impacto negativo na duração do AM. Uma coorte realizada em uma capital brasileira também concluiu que trabalhadoras com jornadas de trabalho de oito ou mais horas diárias interromperam mais frequentemente a amamentação [17]. No Uruguai,

a prevalência de AME é de 27% quando as mães trabalham mais de 8 horas, 60% quando trabalham entre 5 e 8 horas e 52% quando trabalham menos de 4 horas [32].

Um estudo de coorte realizado em Pelotas, RS, mostrou que embora as mulheres tenham apresentado intenção de amamentar, a duração do AM foi aquém da recomendação do Ministério da Saúde. Os motivos relatados pelas mães para o desmame precoce indicaram a necessidade de ampliação de políticas públicas de promoção, proteção e apoio ao AM, atentas à realidade das mães trabalhadoras [33]. Neste contexto, os profissionais de saúde são alvos importantes do marketing da indústria de substitutos de leite materno devido ao seu conhecimento e confiança pública em sua ética profissional, e precisam estar atentos a narrativa da indústria de vender esses produtos como solução para o retorno ao trabalho [34].

Apesar de fundamental para entender como aspectos culturais, sociais e biológicos se relacionam, o modelo socioecológico não leva em consideração como o gênero feminino está inerentemente ligado ao AM como o lugar da maternidade na vida das mulheres, na sexualização versus função materna de seus corpos, e a questão da escolha pessoal [36].

Dentre os aspectos mais relevantes deste estudo, está a utilização da RAIS como instrumento de partida para coleta de dados entre trabalhadoras remuneradas formais. Além disso, é bastante relevante a inclusão de trabalhadoras em formas de emprego não-padrão visto que uma grande proporção de mulheres em idade reprodutiva e residentes em países de baixa e média renda está inserida neste setor [35] e não existem estudos publicados que fizeram essa abordagem. A partir da compreensão entre as diferenças vivenciadas por trabalhadoras formais e de formas de emprego não-padrão, e o impacto na duração do AME e AM, é possível propor avanços que possam contemplar de forma mais abrangente todas as trabalhadoras.

As estratégias de implementação devem variar de acordo com a diversidade dos locais de trabalho e funcionamento. Este estudo traz contribuições para a adequação e implementação de programas que visam melhorar a duração do AM para as trabalhadoras. Outro ponto relevante é a abordagem de métodos mistos, que buscou entender os múltiplos fatores envolvidos no AM no contexto de retorno ao trabalho, e mostrou a necessidade de propostas que visam a ampliação da licença maternidade para seis meses ou mais e jornadas de trabalho reduzidas. Esses fatores foram evidenciados nas falas das mulheres, que relataram medo diante da proximidade do retorno ao trabalho e sobrecarga

em função do excesso de atividades que recaem sobre elas, reforçando a importância de políticas públicas que combatam a desigualdade de gênero socialmente construída.

Apesar da relevância dos achados deste estudo, é importante apontar algumas limitações. A ausência de uma base de dados sólida para cálculo da amostra das trabalhadoras em formas de emprego não-padrão demandou soluções alternativas para reunir este grupo para a realização do estudo. Acreditamos que a ausência de significância para alguns dados pode estar relacionada ao número insuficiente de participantes no grupo das em formas de emprego não-padrão, afetando o poder estatístico das análises. Do ponto de vista estatístico não houve diferença do tempo de AME e de AM entre trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão. Porém identificamos que entre as trabalhadoras formais a duração supera em dois meses as mulheres em trabalhos atípicos, apontando a relevância para a saúde destas crianças. Para diminuir os vícios que poderiam ser ocasionados nas estimativas por esta desproporcionalidade, estimou-se os pesos amostrais com base nos percentuais populacionais de formais e em formas de emprego não-padrão. Tal fato evidencia a fragilidade desta população, a começar pela própria ausência de identificação para que um mapeamento mais abrangente pudesse ter sido realizado.

O agrupamento das trabalhadoras em formas de emprego não-padrão em uma mesma classificação, independente do recebimento do salário maternidade concedido para contribuintes do INSS, foi outro ponto limitante. Em função do tamanho amostral deste grupo e pelo fato de muitas permanecerem trabalhando mesmo com o recebimento do benefício, optou-se por mantê-las em um mesmo grupo. Por último, pode-se considerar que as trabalhadoras em formas de emprego não-padrão deste estudo estavam mais propensas a amamentar, pois buscaram auxílio no Banco de Leite Humano, tornando este um ponto limitante do estudo.

Adicionalmente, embora a duração da amamentação tenha sido determinada de maneira retrospectiva, estudos mostram que o recordatório materno de longo prazo sobre a duração do AM é válido mesmo após seis anos do parto com uma pequena tendência geral de superestimação [37].

5. Conclusão

Condições de trabalho como licença maternidade de 6 meses ou mais e jornada diária de trabalho menor ou igual a 6 horas têm importante influência na determinação da duração do AME. Ter apoio da família, do local de trabalho e de instituições responsáveis pela vigilância da criança enquanto a mulher trabalha é fundamental para que ela retorne à sua atividade profissional com mais segurança e tranquilidade. Acredita-se que uma forte dinâmica entre políticas, grupos, família e indivíduo afete significativamente a saúde física e mental dessas mulheres e determine a duração da amamentação para trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão.

Financiamento: Este estudo foi financiado pelo CNPq, através do edital CNPq/MCTI/FNDCT N° 18/2021 e processo 408060/2021-2.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer às mulheres trabalhadoras formais e em formas de emprego não-padrão por terem compartilhado suas experiências neste estudo, e aos membros da banca de doutorado pelas valiosas contribuições.

Contribuições

Todos os autores contribuíram para o delineamento do estudo, análise e interpretação dos dados. Marília Neves Santos contribuiu com coleta dos dados, realização das entrevistas e redação do artigo. Bruna Souza Pereira contribuiu com a revisão bibliográfica. Leandro Alves Pereira contribuiu com análises estatísticas. Todos os autores aprovaram o manuscrito final.

Conflitos de interesse

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

6. Referências

1. International Labour Organization. (2022). Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: International Labour Organization.
2. Nandi, A., Hajizadeh, M., Harper, S., Koski, A., Strumpf, E. C., & Heymann, J. (2016). Increased duration of paid maternity leave lowers infant mortality in low-and

middle-income countries: A quasiexperimental study. PLoS Medicine, 13(3), e1001985.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001985>

3. Gebrekidan, K., Plummer, V., Fooladi, E., & Hall, H. (2021). Attitudes and experiences of employed women when combining exclusive breastfeeding and work: A qualitative study among office workers in Northern Ethiopia. Maternal & Child Nutrition, 17(4), e13190. <https://doi.org/10.1111/mcn.13190>

4. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em: 02 maio 2024

5. Brasil. Ministério da Saúde (MS). Lei nº 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. *Diário Oficial da União* 2008. Acesso em: 10 maio de 2024.

6. BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 maio de 2024

7. DIEESE (2024). Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024/index.html?page=1>. Acesso em: 23 abril de 2024.

8. Passos L, Guedes DR. PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO E A CRISE DE CUIDADOS DA MODERNIDADE:: CONEXÕES DIVERSAS. Planejamento e Políticas Públicas [Internet]. 2018 [cited 2024 Jun 5];(50). Available from: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847>

9. Bhan G, Surie A, Horwood C, et al. Informal work and maternal and child health: a blind spot in public health and research. Bull World Health Organ 2020; 98: 219–21. <https://doi.org/10.2471/BLT.19.231258>

10. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. (2021). Aleitamento materno: Prevalência e práticas de aleitamento materno em crianças brasileiras menores de 2 anos 4: ENANI 2019. - Documento eletrônico. - Rio de Janeiro, RJ: UFRJ. (108 p.)

11. Almeida LMN, Goulart M de C e L, Góes FGB, Pereira-Ávila FMV, Pinto CB, Silva ACSS da, et al. Continuidade do aleitamento materno no retorno ao trabalho: sentimentos, desafios e estratégias de enfermeiras nutrízes. Revista Gaúcha de Enfermagem [Internet]. 2023 Oct 24 [cited 2024 Jun 5];44. Available from: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rgenf/article/view/136392>

12. Chai, Y., Nandi, A., & Heymann, J. (2018). Does extending the duration of legislated paid maternity leave improve breastfeeding practices? Evidence from 38 low-

income and middle-income countries. *BMJ Global Health*, 3(5), e001032.
<https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-001032>

13. Vianna RP de T, Rea MF, Venancio SI, Escuder MM. A prática de amamentar entre mulheres que exercem trabalho remunerado na Paraíba, Brasil: um estudo transversal. *Cadernos de Saúde Pública* [Internet]. 2007 Oct 1 [cited 2022 Sep 20];23:2403–9. Available from: <https://www.scielo.br/j/csp/a/J6rXsjHy9L6Tw4H4FkGhYPB/?lang=pt>

14. Brasileiro AA, Ambrosano GMB, Marba STM, Possobon R de F. A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras. *R. de Saúde Pública*. 2012 Aug;46(4):642–8.

15. Monteiro FR, Buccini G dos S, Venâncio SI, da Costa THM. Influence of maternity leave on exclusive breastfeeding. *Jornal de Pediatria*. 2017 Sep;93(5):475–81.

16. Rimes KA, Oliveira MIC de, Boccolini CS. Maternity leave and exclusive breastfeeding. *Revista de Saúde Pública*. 2019 Jan 30;53:10.

17. Ribeiro, M. R. C., Santos, A. M., Gama, M. E. A., Santos, A. L. G. A. S., Lago, D. C. F., Yokokura, A. V. C. P., Costa, L. C., Silva, K. M., Sá, L. P., Silva, A. A. M. (2022). Ocupação materna e duração do aleitamento materno exclusivo: resultados de uma coorte de nascimento em São Luís, Maranhão, Brasil *Cad. Saúde Pública*; 38(7):e00180221. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT180221>

18. Silva IA, Silva CM, Costa EM, Ferreira M de J, Abuchaim E de SV. Continued breastfeeding and work: scenario of maternal persistence and resilience. *Revista Brasileira de Enfermagem* [Internet]. 2023 Jan 30 [cited 2024 Jun 5];76:e20220191. Available from: <https://www.scielo.br/j/reben/a/vBT6ZLzpBZqNwrRHnPYkbsG/>

19. Palinkas LA, Aarons GA, Horwitz S, Chamberlain P, Hurlburt M, Landsverk J. Mixed method designs in implementation research. *Adm Policy Ment Health*. 2011 Jan; 38(1):44-53. doi: 10.1007/s10488-010-0314-z.

20. O'Cathain A, Murphy E, Nicholl J. The quality of mixed methods studies in health services research. *J Health Serv Res Policy*. 2008;13: 92-98.

21. IBGE. Panorama do Censo 2022 [Internet]. Panorama do Censo 2022. 2022. Available from: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>

22. Oliveira, A. S; Ferreira, E. W. A Inserção da Mulher no Mercado Formal de Trabalho do Município de Uberlândia-MG. Uberlândia: CEPES/IERIUFU, 2019. (Série A Mulher no Município de Uberlândia-MG: Trabalho, Educação e Demografia, v. 1/3). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>

23. Informality and non-standard forms of employment | International Labour Organization [Internet]. www.ilo.org. 2018.. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/informality-and-non-standard-forms-employment/>
Acesso em 10 maio de 2024

24. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE.

25. Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Persona-ed.
26. Sallis, J. F., Owen, N., & Fisher, E. B. (2008). Ecological models of health behavior. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (4th ed., pp. 465–485). Jossey-Bass.
27. Mulher Trabalhadora que Amamenta [Internet]. portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-crianca/mulher-trabalhadora-que-amamenta/> Acesso em 12 maio de 2024.
28. Litwan1, K., Tran, V., Nyhan, K., Pérez-Escamilla, R. (2021). How do breastfeeding workplace interventions work?: a realist review. *International Journal for Equity in Health* 20:148. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01490-7>
29. Damião J de J, Rotenberg S. Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade. *www.arcafiocruzbr* [Internet]. 2020 [cited 2024 Jun 5]; Available from: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/47215>
30. Morais AMB de, Machado MMT, Aquino P de S, Almeida MI de. Vivência da amamentação por trabalhadoras de uma indústria têxtil do Estado do Ceará, Brasil. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2011 Feb;64(1):66–71.
31. Freitas DAK de, Pires T, Willges B dos S, Daudt L, Käfer KD, Martins F da S, et al. Determinants of the interruption of exclusive breastfeeding at the 30th day after birth. *Revista Paulista de Pediatria*. 2022;40.
32. La implementación de las salas de lactancia en el lugar de trabajo [Internet]. [cited 2024 Jun 5]. Available from: https://ruandi.org.uy/wp-content/uploads/2023/08/Informe_salas_lactancia.pdf
33. Amaral SA do, Bielemann RM, Del-Ponte B, Valle NCJ, Costa C dos S, Oliveira M da S, et al. Intenção de amamentar, duração do aleitamento materno e motivos para o desmame: um estudo de coorte, Pelotas, RS, 2014*. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*. 2020 Apr;29(1).
34. Rollins, N., Piwoz, E., Baker, P., Kingston, G., Matlwa Mabaso, K., McCoy,. ... The 2023 Lancet Breastfeeding Series Group. (2023). Marketing of commercial milk formula: a system to capture parents, communities, science, and policy. *Lancet* 2023; 401: 486–502. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01931-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01931-6)
35. Vilar-Compte, M., Teruel, G., Flores, D., Carroll, G. J., Buccini, G. S., Pérez-Escamilla R. (2019). Costing a maternity leave cash transfer to support breastfeeding among informally employed Mexican women. *Food Nutr Bull*; 40: 171–81. <http://doi.org/10.1177/0379572119836582>
36. Risman BJ. Gender as a social structure: Theory wrestling with activism. *Gend Soc*. 2011;18(4):429–50. <https://doi.org/10.1177/0891243204265349>

37. Amissah, E. A., Kancherla, V., Ko, Y., Li, R. (2017). Validation Study of Maternal Recall on Breastfeeding Duration 6 Years After Childbirth. *J Hum Lact.* 33(2): 390–400. <https://doi:10.1177/0890334417691506>

Tabela 1. Análise descritiva das variáveis sociodemográficas, do parto, da amamentação e das condições de trabalho para o total de mulheres e segundo a formalidade. Uberlândia-MG, 2022-2023.

Variáveis	Tipo de contrato de trabalho			p-valor
	% Total ¹ (n=198)	% Formais (n=163)	% Em formas de emprego não- padrão (n=35)	
Faixa etária (anos)				0,509
20 a 30	19,2 (14,0;25,7)	20,2 (14,7;27,1)	17,1 (7,6;33,9)	
31 a 35	33,7 (27,0;41,0)	36,8 (29,7;44,5)	37,1 (22,4;54,6)	
36 a 45	47,0 (39,6;54,5)	42,9 (35,5;50,7)	45,7 (29,7;62,6)	
Escolaridade				0,005
Fundamental e médio incompleto e completo	29,7 (23,2;37,1)	27,6 (21,2;35,0)	34,2 (20,1;51,8)	
Superior incompleto e completo	33,9 (27,0;41,6)	26,9 (20,6;34,3)	48,5 (32,2;65,2)	
Pós-graduação	36,2 (29,5;43,4)	45,3 (37,8;53,1)	17,1 (7,6;33,9)	
Estado civil				0,033
Com companheiro	79,0 (71,8;84,7)	84,0 (77,5;88,9)	68,5 (51,0;82,0)	
Sem companheiro	20,9 (15,2;28,1)	15,9 (11,0;22,4)	31,4 (17,9;48,9)	
Branco				0,664
Não	43,0 (35,7;50,5)	41,7 (34,3;49,4)	45,7 (29,7;62,6)	
Sim	56,9 (49,4;64,2)	58,2 (50,5;65,6)	54,2 (37,3;70,2)	
Renda				0,207
Menos de 2 salários mínimos	41,9 (34,7;49,5)	37,4 (30,2;45,1)	51,4 (34,7;67,7)	
De 2 a 3 salários mínimos	18,9 (13,6;25,5)	18,4 (13,1;25,1)	20,0 (9,5;37,1)	
Acima de 3 salários mínimos	39,1 (32,1;46,5)	44,1 (36,6;51,9)	28,5 (15,7;46,1)	
Primiparidade				0,055
Não	46,3 (39,0;53,8)	52,1 (44,4;59,7)	34,2 (20,1;51,8)	
Sim	53,6 (46,1;60,9)	47,8 (40,2;55,5)	65,7 (48,1;79,8)	
Tipo de parto				0,727
Cesárea	78,1 (71,3;83,7)	77,3 (70,1;83,1)	80,0 (62,8;90,4)	
Normal	21,8 (16,2;28,6)	22,7 (16,8;29,8)	20,0 (9,5; 37,1)	
AM* na primeira hora				0,049
Não	56,2 (48,7;63,4)	50,3 (42,6;57,9)	68,5 (51,0;82,0)	
Sim	43,7 (36,5;51,2)	49,6 (42,0;57,3)	31,4 (17,9;48,9)	
Dificuldades no início do AM				0,013
Não	32,0 (25,7;39,2)	39,2 (32,0;47,0)	17,1 (7,6;33,9)	
Sim	67,9 (60,7;74,2)	60,7 (52,9;67,9)	82,8 (66,0;92,3)	
AME* no momento em que retornou ao trabalho				0,828
Não	61,3 (53,7;68,3)	61,9 (54,2;69,1)	60,0 (42,6;75,1)	
Sim	38,6 (31,6;46,2)	38,0 (30,8;45,7)	40,0 (24,8;57,3)	
AM* no momento em que retornou ao trabalho				0,324
Não	15,6 (10,7;22,1)	13,4 (9,02;19,7)	20,0 (9,57;37,1)	
Sim	84,3 (77,8;89,2)	86,5 (80,2;90,9)	80,0 (62,8;90,4)	
Rede de apoio para amamentação				0,849
Não	41,6 (34,4;49,2)	41,1 (33,7;48,8)	42,8 (27,2;60,0)	

Sim	58,3 (50,7; 65,5)	58,8 (51,1;66,2)	57,1 (39,9;72,7)	
Variáveis preditoras (condições de trabalho)				
Tipo de contrato de trabalho				
Formal	82,3%	-	-	
Atípico	17,7%	-	-	
Licença maternidade/ salário maternidade				0,000
Não	21,3 (14,8;29,6)	-	65,7 (48,1;79,8)	
Sim	78,6 (70,3;85,1)	100,0	34,2 (20,1;51,8)	
Carga horária semanal de trabalho				0,000
≤20 horas	22,8 (16,5;30,5)	10,4 (6,5;16,1)	48,5 (32,2;65,2)	
21 a 40 horas	50,0 (42,6;57,5)	57,6 (49,9;65,0)	34,2 (20,1;51,8)	
≥ 41 horas	27,1 (21,1;34,0)	31,9 (25,1;39,4)	17,1 (7,6;33,9)	
Jornada diária de trabalho				0,000
<6 horas	21,8 (15,7;29,5)	10,4 (6,55;16,1)	45,7 (29,7;62,2)	
6 horas	18,4 (13,3;24,9)	19,0 (13,6;25,8)	17,1 (7,67;33,9)	
≥8 horas	59,7 (51,9;67,0)	70,5 (63,0;77,0)	37,1 (22,4;54,6)	
Tempo de licença maternidade e pausas após o retorno				0,000
Ausência de licença	21,3 (14,8;29,6)	-	65,7 (48,1;79,8)	
≤ 5 meses e sem pausas	22,1 (16,9;28,4)	29,4 (22,9;36,9)	5,7 (1,3;21,0)	
≤ 5 meses e uma pausa	8,4 (5,2;13,4)	18,4 (13,1;25,1)	-	
≤ 5 meses e duas pausas ou mais	24,4 (18,5;31,3)	17,1 (12,0;23,8)	28,5 (15,7;46,1)	
≥ 6 meses*****	23,6 (18,3;29,8)	34,9 (27,9;42,6)	-	
Auxílio creche				0,001
Não	84,2 (78,8;88,4)	76,6 (69,5;82,5)	100,0	
Sim	15,7 (11,5;21,1)	23,3 (17,4;30,4)	-	
Modalidade de trabalho				
Carteira assinada	51,8 (44,2;59,3)	76,6 (69,5;82,5)	-	0,000
Conta própria com CNPJ****	8,3 (4,4;15,1)	-	17,1 (7,6;33,9)	
Conta própria sem CNPJ	5,5 (2,5;11,8)	-	25,7 (13,6;43,1)	
Empregadora com CNPJ	4,6 (1,9;10,6)	-	14,2 (5,8;30,7)	
Empregadora sem CNPJ	1,8 (0,4;7,1)	-	5,7 (1,3;21,0)	
Sem carteira assinada	12,0 (7,1;19,4)	-	37,1 (22,4;54,6)	
Estatutária	15,7 (11,5;21,1)	23,3 (17,4;30,4)	-	
Fatores que facilitaram o AM após o retorno ao trabalho				0,000
Nada	25,8 (19,3;33,5)	31,2 (23,8;39,8)	12,5 (3,8;33,8)	
Condições de trabalho	15,7 (10,9;21,9)	22,1 (15,7;30,1)	-	
Extração de leite e/ou rotina de AM	13,6 (9,1;19,9)	17,5 (11,9;25,1)	4,1 (0,5;126,4)	
IA***, IA e fórmula e/ou AM misto	5,9 (3,2;10,5)	8,3 (4,6;14,5)	-	
Trabalhar em casa e/ou ser autônoma	28,5 (20,6;38,0)	6,1 (3,0;11,8)	83,3 (61,6;93,9)	

Outros	10,2 (6,5;15,7)	14,5 (9,4;21,7)	-
--------	-----------------	-----------------	---

¹Para essas estimativas foi utilizado o fato de ponderação *AM: aleitamento materno. ** AME: aleitamento materno exclusivo. *** IA: introdução alimentar. **** CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas. ***** licença de 6 meses ou mais se refere a

Tabela 2. Modelo de sobrevida ajustado para os desfechos aleitamento materno exclusivo (AME) e aleitamento materno continuado (AM).

adicionar ao período, férias, licença premium, entre outros.

Razão de riscos (IC 95%)		
Variáveis	AME	AM
Modelo 1		
Jornada diária de trabalho		
<6 horas	1,00 (Ref.)	1,00 (Ref.)
6 horas	0,80 (0,51; 1,23)	1,08 (0,62; 1,89)
≥8 horas	1,01 (0,65; 1,59)	1,44 (0,79; 2,60)
p-tendência	0,378	0,101
Tempo de licença maternidade		
Ausência de licença	1,00 (Ref.)	1,00 (Ref.)
≤ 5 meses	0,92 (0,54; 1,55)	0,78 (0,40; 1,50)
≥ 6 meses	0,60 (0,36; 0,99)	0,62 (0,33; 1,16)
p-tendência	0,006	0,085
Modelo 2		
Jornada diária de trabalho		
<6 horas	1,00 (Ref.)	1,00 (Ref.)
6 horas	0,82 (0,54; 1,23)	1,16 (0,67; 2,00)
≥8 horas	1,10 (0,71; 1,68)	1,64 (0,99; 2,74)
p-tendência	0,542	0,036
Tipo de contrato de trabalho		
Formal	1,00 (Ref.)	1,00 (Ref.)
Atípica	1,27 (0,84; 1,93)	1,53 (0,99; 2,36)

Tabela 3. Organização dos temas centrais, respectivos subtemas, descrição a partir da análise e exemplos.

Tema: Licença maternidade e conciliação com o AM		
Subtema	Descrição	Exemplos
- Presença de licença maternidade e o período de amamentação	Esse subtema tratou do direito ao afastamento do trabalho e o período de amamentação e introdução alimentar.	<i>“A licença-maternidade foi assim... foi algo crucial na minha vida, porque como eu trabalho na prefeitura, a gente tem direito a inicialmente quatro meses e mais dois meses. Então, eu consegui amamentar ele livre demanda até seis meses de idade por causa da licença-maternidade. Se eu não tivesse essa licença eu teria encerrado [a amamentação exclusiva] ali nos quatro meses e teria que ter feito a introdução alimentar dele mais cedo. Então, [ter a licença maternidade por seis meses] foi de grande valia para mim” (#TF).</i> <i>“Mesmo sendo um valor bem abaixo do que eu recebia [salário-maternidade], a gente [eu e esposo] se organizou financeiramente para esse valor suprir as necessidades da casa durante o tempo em que eu estivesse recebendo (...) o salário-maternidade” (#TFENP).</i>
- Ausência de licença maternidade e/ou recebimento de benefício salário maternidade e o período de amamentação	Esse subtema é referente a falta de proteção à maternidade e/ou direito ao benefício salarial recebido após o parto para trabalhadoras contribuintes do INSS.	<i>“Eu tive só dez dias [de afastamento do trabalho]. É, foi o tempo que eu tive sem trabalho, só com ela, sabe? Então, foi muito difícil mesmo conciliar as duas coisas [amamentação e trabalho], por mais que [o trabalho] fosse na minha casa, eu conciliava os horários, meus pacientes foram muito legais de entender” (#TFENP).</i>
Tema: Condições ambientais de trabalho e AM		
Subtema	Descrição	Exemplos
- Jornada, pausas e instalações para extração de leite no trabalho	Esse subtema englobou a dinâmica de extração de leite após o retorno ao trabalho, jornada, pausas e ambientes de trabalho.	<i>“Então, a gente fazia todos aqueles trâmites. Eu tirava leite na bombinha, deixava com ele [esposo], corria para o trabalho, chegava em casa, amamentava correndo. Foi uma luta, mas deu tudo certo. Eu não deixei de amamentar ela de jeito nenhum. Graças a Deus. Nossa!” (#TFENP).</i> <i>“Não, não, eu... eu fazia a extração em casa, nos horários que eu estava em casa, e aí não tinha essa necessidade porque, por exemplo, uma jornada de quatro horas, o peito enchia, mas aí eu já estava indo para casa e ele já mamava. Entendeu?” (#TF).</i> <i>“Recebi auxílio-creche [como parte do benefício de trabalho]. Naquela época era auxílio-creche que falava. A minha mãe, que é a pessoa que conseguia me dar um apoio, às vezes, final de semana, mas era só final de semana, porque ela trabalha, ela cuida dos meus avós que são idosos” (#TF).</i>
- Auxílio-creche	Esse subtema abordou a presença do benefício auxílio-creche.	<i>“Isso, era desgastante. Nossa! Foi terrível. Eu levava ela, ela tinha o quatinho dela na empresa, o berço, mas ela não gostava, por quê? Porque ela ficava sozinha, era um ambiente diferente. Então, não era a mesma coisa. Era eu chegar na empresa e colocar ela no bercinho portátil que ela tinha, [bercinho] e eu não conseguia fazer nada, porque ela não ficava” (#TFENP).</i>

- Presença da criança no ambiente de trabalho	Esse subtema tratou do impacto da presença da criança no ambiente de trabalho.	<i>“Eu... de um dos meus trabalhos eu tirei uma licença não remunerada para poder ficar mais tempo em casa, sabe? Porque foi algo que me marcou muito no primeiro filho [quando] eu tive os quatro meses de licença, um mês de férias, e ao voltar no quinto mês, foi desesperador. Eu fiz uma solicitação com o meu gestor, por escrito, solicitando o afastamento para poder manter o aleitamento, de forma que eu não ficasse com falta no trabalho, mas não receberia por isso, e aí eu fiquei um mês sem trabalhar, sem receber, né?...” (#TF).</i>
- Flexibilidade no local de trabalho	Esse subtema englobou a flexibilidade de uma licença não remunerada para ficar mais tempo em casa.	<i>“E aí logo entrou a pandemia [COVID-19] e eu virei home office. Aí eu conseguia conciliar a rotina dele com [o meu trabalho de] dar minhas aulas. Então ele dormia na maior parte ou então eu dava aula com ele do meu lado. Eu já dei aula on-line amamentando. Botei ele aqui e falei: “Gente, ó, vou dar um mamar aqui. Vocês não tão vendo”, então eu abaixava com jeitinho, ninguém via aqui não” (#TF).</i>
- Trabalho remunerado em domicílio	Esse subtema tratou do impacto do trabalho em casa no período de amamentação.	

Tema: Rede de apoio

Subtema	Descrição	Exemplos
-Relação com companheiro e familiares	Esse subtema envolveu o papel do companheiro e familiares no retorno ao trabalho e período de amamentação.	<i>“Sempre [tive apoio da família]. Para mim foi fundamental. E se não tivesse, não, nossa, eu acho que é muito mais difícil, mas muito, porque a gente vê muitas famílias que não têm [rede de apoio]. Às vezes, eles mudam de cidade, então, às vezes, só o pai e a mãe e a gente vê o tanto que é difícil, mas nossa...” (#TFENP).</i> <i>“Então, eu vivi um puerpério sem apoio porque minha família não é daqui [dessa cidade]. E meu esposo continuou a rotina de trabalho no mesmo ritmo. Eu não tenho essa lembrança desse tipo de apoio de alguém ali: “Vai, vai dar certo”, porque eu vivi esse puerpério sozinha com a criança” (#TF).</i>

Tema: Carreira e maternidade

Subtema	Descrição	Exemplos
- AME no retorno ao trabalho, exaustão e privação de sono	Esse tema abordou o AME no momento de retornar ao trabalho, exaustão e privação de sono.	<i>“É, eu não durmo. Eu tenho uma criança no peito o tempo todo que eu não estou trabalhando. Eu não consigo pensar. Eu não consigo ir ao banheiro a hora que eu quero. Eu não consigo comer a hora que eu quero. Eu não consigo dormir o tempo que eu preciso. Se eu passasse o dia trabalhando eu estava bem, sabe? Não é essa exaustão” (#TFENP).</i>
- Tristeza, angústia e medo do desmame	Esse subtema englobou sentimentos negativos experimentados pela mulher no momento de retorno ao trabalho.	<i>“Eu senti muito medo de realmente ele desmamar [no momento que retornei ao trabalho], porque eu tinha medo da introdução da mamadeira. Tanto que assim, eu me preparei, eu comprei todos os copos possíveis, todas as colheres de amamentação possíveis. Antes de sair para trabalhar, eu mandava vídeo para minha mãe, eu mandava vídeo para o meu esposo [para educa-los em como ofertar o leite sem a mamadeira] ...” (#TF).</i> <i>“E chegou o momento que meu estoque [de leite] acabou e eu... aí eu tive que entrar com complemento, mas isso</i>

foi... eu acho que foi beirando o sétimo mês, sabe? Já estava difícil, desgastante [rotina de transporte do leite por parte da rede de apoio]. Aquela rotina da minha mãe ir e tudo mais, que já tinha praticamente três meses que estava nesse vai e volta, vai e volta. Eu senti que ele começou... quando ele começou com a mamadeira e o complemento, ele começou a não querer mamar [no peito] mais. Ai ele começou a rejeitar o peito mesmo. Ele ficava brigando [quando colocava no peito], sabe? Eu insistia, insistia, ele não queria mais” (#TF).

- Realização na maternidade Esse subtema tratou de sentimentos positivos em relação à maternidade.

“Filho é a melhor coisa da vida da gente. Não existe nada melhor. Então, assim, eu mãe, eu me senti totalmente realizada, que foi o meu último feito. Eu sempre coloquei a minha vida profissional à frente. Eu estudei tudo que eu queria estudar até onde me possibilitava ter o emprego que eu tenho hoje. Tenho vontade, sim, de estudar mais, mas quando as minhas filhas estiverem maior” (#TF).

- Desejo de retornar ao trabalho Esse subtema abordou o desejo de retornar ao trabalho após a maternidade.

“Então às vezes eu preciso sair daquela bolha dos filhos o tempo inteiro, e sair para trabalhar é importante. Eu dava aula, como eu te falei, na hora que eu entrei na sala de aula, que eu comecei a dar aula, que eu olhei para as pessoas, parece que eu falei assim: Gente! Nossa! É mesmo. Eu estou aqui. Nossa! Não é só naquele quarto”, então parece que a gente vai voltando para vida. Então é bom, é bom trabalhar também” (#TF).

- Questões culturais e religiosas Esse subtema englobou questões culturais e religiosas no contexto da amamentação e retorno ao trabalho.

“Nossa! E é tão fácil ali. Você só põe o peito para fora e em qualquer lugar que você está. As meninas sempre foram à missa comigo, precisava de amamentar, amamentava ali mesmo, qualquer jeito. Já estava pronto, já estava quentinho. Então, era só mamar” (#TF).

“Eu que sou cristã, igual eu te falei, foi uma revelação muito grande, porque eu tive que viver um processo, e quando veio o segundo filho, veio mais forte, mas falando a favor de sair do serviço. É tão incrível esse processo, que eu falo assim que para mim foi uma revelação do Espírito Santo” (#TFENP).

Quadro 1. Descrição do processo de análise de conteúdo proposto por Bardin (1977) das entrevistas com mulheres trabalhadoras remuneradas formais e em formas de emprego não-padrão.

Passo 1	Pré-análise - Organização do material. Nessa etapa, observou-se: exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência e exclusividade.
Passo 2	Exploração do material - Leitura flutuante e criação de um índice organizado em indicadores.
Passo 3	Tratamento dos resultados - Codificação e inferência. Nessa etapa, os dados são transformados sistematicamente e agregados em unidades.

Artigo 2

Direitos da mulher trabalhadora remunerada e a visão dos gestores: uma abordagem qualitativa sobre licença maternidade e amamentação

Marília Neves Santos¹, Alanna Santos de Oliveira², Bruna Souza Pereira¹, Ester W. Ferreira², Gabriela S. Buccini³, Leandro Alves Pereira⁴, Luciana Saraiva da Silva¹, Vivian M. G. de O. Azevedo⁵, Ana Elisa M. Rinaldi¹

¹Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

²Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

³University of Nevada, Reno, EUA

⁴Faculdade de Matemática, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

⁵Faculdade de Educação Física e Fisioterapia, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

Introdução: Estratégias de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno (AM) no ambiente de trabalho foram propostas nas últimas décadas no Brasil. **Objetivos:** Conhecer a visão de gestores sobre licença maternidade e AM e identificar a presença de estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM nas empresas. **Métodos:** Trata-se de um estudo de análise de conteúdo, com coleta de dados realizada com oito gestores, entre janeiro e agosto de 2023, em Uberlândia, Minas Gerais. Foi utilizado um roteiro semi-estruturado, com questões sobre a forma de organização das atividades realizadas pelas trabalhadoras no momento do afastamento para licença maternidade e após o seu retorno, assim como a visão do gestor sobre AM e o período de licença maternidade. **Resultados:** A partir da análise de conteúdo, foram criados três grandes temas, sendo Tema 1: visão do/a gestor/a sobre o período de licença maternidade e amamentação; Tema 2: direitos, incentivos e condições de trabalho; e Tema 3: organização da empresa visando o período de licença maternidade. Todas as empresas cumprem, minimamente, o que está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao oferecer 4 meses de licença maternidade, apesar da maioria considerar o período em desacordo com as recomendações de saúde sobre AM exclusivo até 6 meses. Verificou-se também que não é unânime o conhecimento por parte dos gestores de programas governamentais que incentivam empresas a apoiarem o AM por meio de benefícios de redução fiscal. **Conclusão:** A visão dos gestores sobre o período de licença maternidade e AM permeia o conhecimento a respeito da legislação de proteção às mulheres trabalhadoras, somado à experiência pessoal. A estratégia pró-AM se resume em cumprir o período de licença maternidade previsto em lei.

Palavras-chave: aleitamento materno; licença-maternidade; condições de trabalho; ações pró-AM; salas de apoio à amamentação; direitos da mulher trabalhadora que amamenta.

Mensagens-chave:

- Gestores consideram que o período de licença-maternidade está em desacordo com as recomendações de saúde sobre AME até os seis meses.
- Ainda há descumprimento de legislações, como as pausas após o retorno ao trabalho, e o desconhecimento de estratégias de ação do governo, como o Programa Empresa Cidadã;
- Ações pró-AM são pouco frequentes e geralmente restritas a empresas de grande porte;

Introdução

Apesar da crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, neste público há taxas mais altas de desemprego, menores salários, dificuldades de crescimento profissional e maior informalidade (DIEESE, 2024). Em 2016, a participação feminina no mercado de trabalho formal era de 51,6% (Ministério do Trabalho, 2017). Já no terceiro trimestre de 2019, a taxa de participação feminina chegou a 54,6%, porém durante a pandemia, em 2021, este número caiu para 52,3% (DIEESE, 2022).

A licença maternidade remunerada e garantida às mulheres inseridas no mercado de trabalho formal é uma das condições prévias do direito de cuidar e ser cuidado (ILO, 2022). Gestantes e mulheres trabalhadoras que amamentam necessitam de um tempo adequado para dar à luz, se recuperar do parto e amamentar seus filhos, e também precisam de proteção para garantir que não perderão o emprego por causa da gravidez ou da licença maternidade (WHO, 2017).

De acordo com a Constituição brasileira, art. 7, inc. VXIII, é assegurada à empregada gestante, licença de 120 dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e da remuneração, podendo ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica (Brasil, 1988). O Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, regulamenta a extensão da licença-maternidade por mais dois meses (60 dias), prevista na Lei nº 11.770/2008, para as servidoras lotadas nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional. O cadastro no Programa Empresa Cidadã possibilita que empresas ampliem de 120 para 180 dias a licença maternidade de suas trabalhadoras, além de aumentar em 15 dias a licença

paternidade para, em contrapartida, ganharem isenções fiscais como benefício do governo (Brasil, 2008).

Somado a esses direitos e incentivos, o Brasil criou uma ação estratégica intitulada “Mulher Trabalhadora que Amamenta” (MTA), que consiste em criar uma cultura de apoio, proteção e respeito ao aleitamento materno (AM) dentro de empresas públicas e privadas como forma de promover a saúde da trabalhadora e de seu filho, trazendo benefícios diretos para a empresa e para sociedade (Brasil, 2015). Concomitante a esta ação, o Ministério da Saúde, em conjunto com a Agência Nacional de Vigilância Sanitária, publicou a Nota Técnica intitulada: “Sala de Apoio à Amamentação em Empresas”, que posteriormente foi aprovada como Portaria n. 193, em 23 de fevereiro de 2010, na qual orienta a instalação e fiscalização de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas, com a parceria das vigilâncias sanitárias locais (Ministério da Saúde, 2015). Não há estudos na literatura sobre a adesão e implementação das salas de apoio à amamentação no Brasil, com exceção de um artigo que avaliou os estados do sul do país no qual verificou-se desafios quanto à padronização dos processos internos de manutenção das salas, uso pouco frequente e dificuldade em manter tutores capacitados pelo Ministério da Saúde (Souza et al., 2023).

Apesar de uma proteção legal para o período da maternidade, o apoio no local de trabalho para as mulheres serem capazes de exercer suas atividades e continuarem amamentando é inadequado e insuficiente (Fernandes et al., 2018). O AM ainda é considerado como um arquétipo do trabalho assistencial (Mulford, 2012), cuja responsabilidade e decisão é unicamente da mulher, não havendo perspectiva de conduta ou de conhecimento por parte dos gestores nos locais de trabalho (Fernandes et al., 2018).

Desta forma, a compreensão da visão dos gestores a respeito das condições de trabalho, legislações e políticas, é essencial para identificar mudanças necessárias no cenário brasileiro rumo a um país que apoie consistentemente suas trabalhadoras a continuarem amamentando após o retorno ao trabalho. Os gestores tem um papel crítico no sucesso do AM dessas mulheres, sendo, portanto, essencial que eles conheçam seus benefícios (Mills, 2009) e criem ações favoráveis à sua manutenção nas empresas (Souza et al., 2021). Assim sendo, o objetivo deste estudo é conhecer a visão de gestores sobre licença maternidade e AM e identificar a presença de estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM no ambiente de trabalho.

2. Métodos

Trata-se de um estudo qualitativo, com coleta de dados realizada entre janeiro e agosto de 2023, em Uberlândia, Minas Gerais. No total, haviam 119.968 empresas ativas em Uberlândia (Sebrae, 2024), sendo apenas 89 cadastradas no programa Empresa Cidadã, representando um percentual de 0,07%. Este estudo deriva de uma pesquisa na qual foram entrevistadas mulheres trabalhadoras remuneradas, sendo os gestores destas mulheres convidados a participar da pesquisa. Participaram do estudo um total de oito gestores, assim considerados de acordo com a função exercida, sendo eles profissionais dos departamentos de recursos humanos e, para empresas pequenas e/ou familiares, os donos do estabelecimento.

A participação ocorreu através de uma entrevista *online*, na qual a pesquisadora utilizava como ferramenta um roteiro semiestruturado. Este roteiro foi composto por dois eixos principais: 1) forma como a empresa organiza as atividades realizadas por aquela mulher no momento do afastamento para licença maternidade e após o seu retorno; 2) visão do gestor sobre amamentação e o período de licença maternidade. Também foram coletados dados sociodemográficos (idade, gênero e escolaridade), o local e o setor de trabalho dos participantes.

Foi utilizado o aplicativo *Zoom*[®] para realização das entrevistas, sem limite de tempo, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. Todas as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas por uma empresa especializada. A primeira autora foi responsável pela conferência das transcrições para garantia da acurácia.

O método de *Análise do Conteúdo*, proposto por *Laurence Bardin*, foi utilizado para analisar as respostas dos entrevistados. Este método é definido como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (Bardin, 1977). Três passos compõem o processo de análise de conteúdo. São eles: pré-análise (organização do material, observando exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência e exclusividade); exploração do material (leitura flutuante e criação de um índice

organizado em indicadores); tratamento dos resultados (codificação e inferência, na qual os dados são transformados sistematicamente e agregados em unidades).

As transcrições das entrevistas foram importadas para o software *NVIVO*[®] para nova leitura e criação dos códigos ou categorias. No processo de análise, foram identificadas as ideias-chave nas falas, a partir das quais foram construídos os temas centrais e subtemas (Tabela 1).

Todas os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 39289020.4.0000.5152).

3. Resultados

No total, oito gestores participaram do estudo, sendo seis mulheres (75%) e dois homens (25%), com idades entre 39 e 58 anos e, em sua maioria, com pós-graduação (75%). Os gestores participantes trabalhavam nos seguintes locais: escola particular de educação infantil (proprietária do estabelecimento); escola particular de educação de ensino fundamental e médio (profissional de RH); hospital geral e maternidade (profissional de RH); restaurante (proprietário do estabelecimento); secretaria municipal de educação (diretora de desenvolvimento humano); universidade pública (pró-reitor de gestão de pessoas); fundação de assistência, estudo e pesquisa (gerente de recursos humanos); instituição financeira brasileira (gestor de pessoas). Dentre as três empresas que ofereciam seis meses de licença maternidade, duas eram instituições públicas (autarquia federal e municipal) e uma era cadastrada no programa Empresa Cidadã.

A partir das entrevistas e da análise de conteúdo, foram criados três grandes temas: Tema 1: visão do/a gestor/a sobre o período de licença maternidade e amamentação; Tema 2: direitos, incentivos e condições de trabalho; e Tema 3: organização da empresa visando o período de licença maternidade (Tabela 1).

Tabela 1. Organização e descrição dos temas centrais, seus respectivos subtemas e descrição a partir da análise de conteúdo.

Temas	Subtemas	Descrição
Tema 1: Visão do gestor sobre período de licença maternidade e amamentação	- Experiência pessoal com amamentação - Tempo de licença maternidade - Importância e direito da criança	Esse tema abordou experiências pessoais, conhecimento e opinião de gestores.
Tema 2: Direitos, incentivos e condições de trabalho	- Pausas após o retorno da licença maternidade - Salas de apoio à amamentação - Empresa cidadã	Esse tema tratou dos aspectos previstos em lei de proteção à maternidade citados pelos gestores.
Tema 3: Organização da empresa visando período de licença maternidade e amamentação	- Dimensionamento de equipe - Trabalho remoto - Ações pró-aleitamento	Esse tema englobou o funcionamento interno da empresa/ órgão público durante afastamento e retorno de funcionárias após licença maternidade.

O período de licença maternidade de seis meses foi considerado adequado por 100% dos gestores cujas empresa/instituição ofereciam este tempo. Em contrapartida, 60% dos gestores representantes de empresas que ofereciam quatro meses consideraram este período como inadequado. Com relação ao programa Empresa Cidadã, 62,5% relataram conhecer o programa, apesar de apenas uma ter sido cadastrada. Dentre os motivos para o não cadastramento, o desconhecimento do programa foi o mais relatado dentre os gestores.

Dentro do tema 1, todos os gestores responderam conhecer a legislação trabalhista de proteção à maternidade, sendo que 62,5% das empresas representadas concediam 4 meses de licença maternidade e 37,5%, 6 meses. Há a percepção, pela maioria dos gestores, de que o período de licença maternidade de seis meses é mais compatível com as recomendações de amamentação exclusiva, preconizada pelos órgãos de saúde. Entretanto, houve relatos de que é necessário entender a situação das empresas e de que não há incentivos para que seja feito diferente do que está previsto na CLT.

“Oh aí é muito complicado porque assim se eu for pensar na questão da amamentação como a ciência fala né? O ideal seria ela ficar seis meses amamentando no mínimo, teria que ter no mínimo esse período né, pra quem está amamentando.” (#1)

“Mas é óbvio que a gente também precisa pensar no outro lado, né, o outro lado que é o lado das empresas, o lado das organizações né, que precisam ter o seu empregado de volta, precisam ter a continuidade das atividades né, até pra própria preservação dos empregos né.” (#2)

“A gente sabe que é curto né, mas a gente vê essa dificuldade, né? Não tem muitos incentivos pra gente fazer diferente né.” (#3)

Alguns gestores trouxeram relatos de experiências pessoais com a amamentação e retorno ao trabalho após o período de licença, incluindo um dos gestores do sexo masculino, com relatos do período vivenciado pela esposa e acompanhado por ele.

“Ah é fundamental (licença até 6 meses), principalmente para a mãe, a questão física mesmo, a questão emocional, não é fácil a gente fala assim mas não é fácil, tem muito desconforto, o próprio corpo e no início dói muito né, porque na verdade o corpo não está preparado, ah até os quatro meses no caso ela só mamava em mim, então tem várias mamadas noturnas, então assim ela é fundamental (licença até seis meses) até mesmo pra gente poder adaptar à nova vida e para o bebê também, porque não tem uma rotina ainda de horário né, de alimentar.” (#4)

“A primeira filha, na época nós conversamos, e a gente decidiu que a mãe ficaria para cuidar dela, né? Naquele período, pelo menos uns dois anos, né? E de fato né? Fazendo aleitamento materno, a gente sabe a importância né, disso né, como pra mãe, é muito importante, pra criança é muito importante, como política de estado né, é muito importante, porque na medida em que você cria condições pra que isso aconteça, do ponto de vista da saúde do bebê, do ponto de vista da segurança que esse bebê vai ter que ir pra médica, do ponto de vista mental, toda aquela relação com a mãe né, isso é fundamental nesse período, então eu acompanhei isso de perto em casa.” (#2)

Houve também relatos sobre o conhecimento da importância da amamentação, principalmente para a criança, e como esse direito deve ser garantido.

“Sim, eu acho que, bom, eu acho assim, né? Na minha visão de leiga sobre o assunto, eu não tenho muita propriedade pra falar, mas o que eu acho que é aquela frase universal, né? O leite humano é o alimento mais completo que existe, então eu sou super a favor, acho que esse momento da mãe com o bebê é importante inclusive os hospitais tem que se capacitar pra dar toda essa assessoria e orientação para as mães.” (#5)

“É, é um direito que a criança tem.” (#6)

Dentro do tema 2, os gestores citaram alguns direitos, incentivos e condições de trabalho oferecidas às trabalhadoras após o retorno do período de licença maternidade. O direito às pausas durante a jornada de trabalho foi o mais relatado, apesar de um dos gestores relatar o desconhecimento a respeito deste direito.

“Aí ela retorna (da licença maternidade de 4 meses) e ainda tem uma hora ali pra sair o horário que ela achar melhor pra fazer a questão da amamentação (...) por preferência unânime delas, elas saem (mais cedo). Eu acho que por uma questão pessoal mesmo, elas preferem vamos supor se organizar em casa né? Às vezes deixar o leite preparado lá né? Já retirado e elas preferem, a maioria delas, sair mais cedo.” (#5)

“A gente eu não sabia disso, então assim eu não sabia que tinha essa lei ou esse direito, de verdade, não conheço.” (#3)

Em uma das empresas representadas por um dos gestores participantes, havia uma sala de apoio à amamentação que foi inaugurada no final de 2019, porém deixou de funcionar com o início da pandemia de COVID-19. Para um dos gestores, essa é uma estratégia possível de ser implantada em seu local de trabalho.

“Oh hoje não existem salas de amamentação. Ela foi inaugurada um pouco antes da pandemia e isso impactou né parou por conta da pandemia e depois até retornar, teve isso também aí a gente avaliou que é não era o momento ali de ter adesão.” (#7)

“Eu acho que a universidade precisa olhar para isso e entender que esse momento ele é importante, necessário pra mulher. Se ela volta e ainda está amamentando e não tem, é primeiro um espaço adequado e um tempo para fazer isso, né, a tendência natural é que ela vá abandonando, né, esse aleitamento. Então eu acho que você pode nos

apresentar, tá uma proposta e essa proposta, ela será incorporada aí, né? Eu acredito que a gente tem condições de fazer alguma coisa sim tá.” (#2)

O programa Empresa Cidadã faz parte da política de apenas uma das instituições representadas pelos gestores, a mesma que tinha uma sala de apoio à amamentação. Entre as demais empresas, alguns gestores desconheciam o programa, porém se mostraram interessados na proposta.

“Porque o programa só traz benefícios a quem adere: além do incentivo fiscal, ao estender a licença maternidade a gente promove maior qualidade de vida para as empregadas e suas famílias; é uma estratégia ganha-ganha.” (#7)

“Eu não tinha ouvido falar, achei super bacana, eu acho que é algo que a gente tem que pensar, amadurecer, mas seria algo muito legal de trazer pra cá.” (#5)

Os gestores também foram questionados sobre a organização da empresa com relação às atividades realizadas pela funcionária que se afasta para licença maternidade, assim como para recebê-la após o fim do período. A maioria dos gestores relataram que as atividades são redistribuídas entre os demais. Outros, disseram que são capazes de contratar novos funcionários de maneira temporária.

“Geralmente quando é função técnica não ocorre essa substituição, né? Acaba que a equipe que que compartilha, né? Das atividades que essa pessoa faz.” (#4)

“É a gente faz a contratação e seleção de uma nova funcionária né, então a pessoa entra sabendo que provavelmente será um contrato temporário porque a gente não tem, não é uma escola grande então às vezes a gente não tem é oportunidade de realocar essa pessoa nova que entrou, então acaba que a gente contrata já a pessoa ciente que provavelmente quando a mãe retornar ela vai ser dispensada né.” (#8)

“Após o retorno, nós afastamos pra um local salubre aí ela sai de licença maternidade quando ela retorna e ainda está amamentando ela permanece no setor salubre aí só depois retorna pra função dela, quando o bebê completar seis meses.” (#1)

A possibilidade do trabalho remoto é uma realidade para uma minoria de trabalhadoras que experimentaram este formato durante a pandemia da COVID-19. Após

a extinção da lei federal que autorizava o teletrabalho, alguns locais permaneceram neste formato.

“Olha durante muito tempo as empregadas grávidas e que retornavam de licença ficaram em remoto né, mas de um tempo para cá tá muito assim, depende da unidade, depende do gestor, da natureza do serviço, então isso tudo é conversado não tem uma garantia que ela vá ficar no remoto.” (#7)

“Nossas gestantes e mães que voltaram da licença tiveram muito (benefício) para além da revogação da lei federal em teletrabalho.” (#8)

Além do que é previsto em lei, investigamos possíveis ações pró-aleitamento realizadas pelas empresas. Dentre os gestores entrevistados, apenas um relatou atividades de incentivo à amamentação, como a extensão das pausas para amamentar durante a jornada de trabalho até a criança completar 1 ano.

“Esse benefício é concedido pela empresa, esses cinco ou seis meses a mais com as pausas até completar um ano no caso né? Do retorno a licença até completar um ano (...) a gente tem um acordo coletivo que ele contempla todos as empregadas, inclusive as adotantes. Quando ela volta da licença, tem que requerer e apresentar o atestado de que está amamentando uma vez só, não é assim todo mês que ela apresenta o atestado.” (#7)

4. Discussão

Este estudo buscou compreender a visão dos gestores sobre o período de licença maternidade e AM após o retorno ao trabalho, bem como identificar não apenas direitos de proteção à maternidade como práticas e ações pró-aleitamento que ultrapassam as exigências legais. Todas as empresas cumprem, minimamente, o que está previsto na CLT ao oferecer quatro meses de licença maternidade para as suas trabalhadoras, apesar da maioria considerar o período em desacordo com as recomendações de saúde sobre amamentação exclusiva até seis meses. Verificou-se também que não é unânime o conhecimento por parte dos gestores de programas federais que incentivam empresas a apoiarem o AM por meio de benefícios de redução fiscal, como por exemplo, o programa Empresa Cidadã, existente desde 2008.

O direito às pausas durante a jornada de trabalho, ou a redução da carga horária diária em 1 hora por 60 dias após o retorno, está descrito na CLT (Brasil, 1943) e é considerado pelos gestores como a principal estratégia de proteção do AM no contexto do retorno ao trabalho, apesar do desconhecimento deste direito por parte de um dos entrevistados. Este resultado é similar ao que foi descrito em uma revisão de escopo sobre as principais estratégias de proteção ao AM e os potenciais impactos no alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Souza et al., 2023).

O descumprimento de algumas legislações já conquistadas no Brasil, tal como não garantir as pausas após o retorno ao trabalho, e o desconhecimento de estratégias de ação do governo como o Programa Empresa Cidadã, evidenciam a necessidade de uma abordagem eficaz de sensibilização e apoio aos gestores para a criação e manutenção de programas de apoio à amamentação no local de trabalho. Esses resultados ressaltam que o ambiente de trabalho ainda é pouco acolhedor e protetor do AM, reforçando o papel da mulher como única responsável. A cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta, elaborada pelo Ministério da Saúde, tem como objetivo orientar a mulher trabalhadora sobre os seus direitos e como manter o AM após o retorno ao trabalho. Adicionalmente, o Ministério da Saúde também lançou o guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora cujo o objetivo é orientar a instalação de salas de apoio à amamentação nos locais de trabalho em parceria com as vigilâncias sanitárias locais, reforçando a responsabilidade das empresas no apoio ao AM (Brasil, 2015).

A falta de apoio do gestor foi percebida como uma grande fonte de insatisfação das mulheres em um estudo realizado na Inglaterra (Kosmala-Anderson & Wallace, 2006) e foi a razão para algumas ficarem afastadas do trabalho por mais tempo do que desejavam ou para solicitar demissão após a licença maternidade. Em um estudo realizado no Brasil, pouco mais da metade das entrevistadas referiu ter recebido apoio de colegas e chefias para continuar a amamentação após o retorno ao trabalho, e não houve diferença entre o apoio oferecido por colegas homens ou mulheres (Mendes et al., 2021). A ação MTA é um programa brasileiro que capacita profissionais de saúde para serem tutores na temática em seus estados/municípios e assim sensibilizar gestores de empresas públicas e privadas sobre a importância da manutenção do aleitamento para a saúde das crianças, mulheres e para a sociedade (Brasil, 2017). Até o momento, não existem tutores capacitados da ação MTA na cidade de Uberlândia.

Em um estudo conduzido no sul do Brasil verificou-se que os gestores têm condutas positivas de apoio ao AM quando compreendem os impactos positivos dessas ações na produtividade das trabalhadoras. Em contrapartida, quando os gestores desconhecem a legislação e não compreendem a importância do AM para a qualidade de vida e rendimentos das trabalhadoras, são inexistentes as condutas de promoção do AM dentro das empresas (Fernandes et al., 2020).

Sete gestores (88%) destacaram a importância do período de licença maternidade para a mulher e apenas um citou a importância deste benefício para a família. Considerado um espaço relativamente masculino, o mercado de trabalho brasileiro ainda é um local onde as mulheres sofrem todo tipo de discriminação, o que faz com que elas necessitem de esforço extra para equilibrar as atividades produtivas e reprodutivas (Rimes et al., 2019). Assim, ao decidir apoiá-la e favorecê-la, o gestor traça uma característica a favor de uma possível mudança na cultura de apoio ao aleitamento materno e da presença da mãe no trabalho (Fernandes et al., 2018).

Sabemos que a disponibilização de um período de licença maternidade estendido, bem como outras ações de promoção, proteção e apoio ao AM, podem ser mais efetivas em empresas grandes, que possuem maior quantidade de recursos (Stolar, 2018), como foi evidenciado através das ações relatadas pelo gestor de uma das empresas, que possui mais de 80 mil funcionários em todo Brasil, sendo 45% representada por mulheres. Nesta empresa, há um acordo coletivo que estende as pausas durante a jornada por até 12 meses de idade da criança. Essa mesma empresa está cadastrada no programa Empresa Cidadã e, dessa forma, permite que a trabalhadora tenha licença maternidade de 6 meses e incentiva a continuidade do AM ao permitir as pausas até a criança completar 1 ano.

A ampliação da licença-maternidade promovida pelo programa não altera a retenção de mães no mercado de trabalho ou seus salários, até cinco anos após o nascimento do filho, e este impacto sobre retenção de mulheres no emprego é um resultado positivo do programa, verificado mesmo para as trabalhadoras mais escolarizadas e do setor financeiro, que tende a ser mais competitivo que os demais (Stolar, 2018). No estado do Rio de Janeiro, a resolução nº 2.359, de 17 de setembro de 2020, propõe a licença aleitamento ao término da licença-maternidade, concedendo 90 dias, divididos em três períodos de 30 trinta dias, mediante apresentação de laudo médico detalhado (MPRJ, 2020).

Em função da pandemia, um dos gestores relatou que a sala de apoio à amamentação (SAA), recém inaugurada na unidade sede da empresa, em Brasília, tinha parado de funcionar e, até o momento, não havia sido reativada. As SAA são vistas como uma estratégia importante e barata para funcionárias manterem a lactação após o retorno ao trabalho. Um estudo realizado na região sul do Brasil concluiu que os países devem investir na promoção do AM no ambiente de trabalho por meio da criação desses espaços (Souza et al., 2021)

Apesar de literatura escassa sobre o tema, acredita-se que o apoio dos gestores sobre a lactação em mães trabalhadoras no ambiente de trabalho é justo e pode melhorar alguns processos organizacionais, como a confiança ou a identidade organizacional (Lisbona et al., 2020). A relevância do presente estudo está em identificar as lacunas em relação ao cumprimento da legislação de proteção à maternidade por desconhecimento do gestor de suas próprias responsabilidades, bem como a criação de uma cultura pró-aleitamento dentro das empresas, trazendo benefícios para a mulher, para a criança, para a produtividade dentro da empresa e para a sociedade.

Dentre as limitações do estudo está o número reduzido de gestores entrevistados em função da baixa adesão de participação na pesquisa. Foram feitas várias tentativas de contato com gestores através de e-mails e ligação telefônica, entretanto, um número considerável de contatos não respondeu às nossas solicitações. O trabalho de sensibilização inicia-se, inclusive, neste momento, no qual pesquisadores precisam convencer sobre a relevância do tema, cujo o objetivo também é acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover igualdade de gênero e o empoderamento da mulher (Rollins et al., 2016). Outro ponto limitante é que a maioria dos gestores entrevistados eram mulheres e algumas já haviam passado pela própria experiência de amamentar. Sabemos que isso possivelmente altera as opiniões e reflexões sobre o tema.

Em contrapartida, destacamos como pontos relevantes a possibilidade de conhecer o ponto de vista dos gestores, com suas limitações e dificuldades, bem como informá-los sobre a existência de recursos e programas de governo cujo o objetivo é encontrar um caminho que seja duplamente vantajoso, beneficiando mulheres, crianças e seus locais de trabalho. Outro ponto relevante é investigação direta com os gestores, contribuindo para resultados ainda escassos sobre a temática.

5. Conclusão

A visão dos gestores sobre o período de licença maternidade e AM permeia o conhecimento a respeito da legislação de proteção às mulheres trabalhadoras. A ação da maioria dos gestores se limita a respeitar a legislação, sem promover outras atividades que possam apoiar o AM. Conhecer e praticar minimamente o que é exigido por lei é uma obrigação das empresas. Incentivar a prática do AM no ambiente de trabalho é um compromisso moral que os gestores devem assumir contra a discriminação das mulheres no mercado de trabalho e visando o futuro das novas gerações.

Agradecimentos

Aos gestores, pela disponibilidade em participar da entrevista e por compartilharem histórias e opiniões sobre o tema.

Financiamento

Este estudo foi financiado pelo CNPq, através do edital CNPq/MCTI/FNDCT N° 18/2021 e processo 408060/2021-2.

Conflitos de interesse

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

Contribuições

Marília Neves Santos, Alanna Santos de Oliveira, Ester W. Ferreira, Gabriela S. Buccini, Luciana Saraiva da Silva, Vivian M. G. de O. Azevedo e Ana Elisa M. Rinaldi contribuíram com delineamento do estudo, análise e interpretação dos dados. Marília Neves Santos contribuiu com coleta dos dados, realização das entrevistas e redação do artigo. Bruna Souza Pereira contribuiu com revisão bibliográfica. Todos os autores aprovaram o manuscrito final.

6. Referências bibliográficas

Bardin, L. (1977). Análise de conteúdo. São Paulo: Persona-ed.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 maio de 2024

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em: 02 maio 2024

Brasil. Ministério da Saúde (MS). Lei nº 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. *Diário Oficial da União* 2008. Acesso em: 10 maio de 2024

DIEESE (2022). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher>. Acesso em: 23 abril 2024

DIEESE (2024). Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024/index.html?page=1>. Acesso em: 23 abril de 2024.

Fernandes, V.M.B., Santos, E.K., Zampieri, M.F.M. Gregório, V.R.P., Hernandez, M.J. & Ribeiro, L.C. (2018). Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 27(3):e2560016. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720180002560016>

Fernandes, V. M.B.; Santos, E.K.A., Backes, M.T.S.; Rea, M.F.; Araújo, R.G.; Iglesias, J.C.S. (2020). A prática do aleitamento materno entre as trabalhadoras formais: revisão integrativa de literatura. *Saúde Coletiva (Barueri)*, 10(58), 4141–4052. (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i58p4141-4052>

International Labour Organization. (2022). Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: International Labour Organization.

Lisbona, A.M., Bernabé, M., Palací, F.J. (2020). Lactation and Work: Managers' Support for Breastfeeding Enhance Vertical Trust and Organizational Identification. *Front Psychol.* 2020 Feb 11;11:18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00018>.

Kosmala-Anderson, J., Wallace, L.M. (2006). Breastfeeding works: the role of employers in supporting women who wish to breastfeed and work in four organizations in England. *J Public Health (Oxf)*. Sep;28(3):183-91. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdl012>

Mendes, M.S., Schorn, M., Santo, L.C.D.E., Oliveira, L.D., Giugliani, E.R.J. (2021). Factors associated with breastfeeding continuation for 12 months or more among working mothers in a general hospital. *Cien Saude Colet.* 2021 Nov;26(11):5851-5860. Portuguese, English. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.12882020>.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à licença maternidade protege a saúde da criança e da mulher, uma vez que contribui para maior duração do AME. O período de licença maternidade precisa ser compatível com as recomendações dos principais órgãos de saúde, que recomendam o AME por até seis meses e AM até dois anos ou mais. Ademais, ao retornar para o trabalho, é necessário que ambiente e gestores apoiem as mães trabalhadoras.

Condições adequadas de trabalho e ambiente acolhedor, associados ao apoio dos gestores, são determinantes na duração do AME e AM, bem como do bem-estar, saúde física e mental de mulheres trabalhadoras remuneradas formais e em formas de emprego não-padrão. É pouco provável que níveis maiores de duração do AM sejam alcançados se ações pró-aleitamento não forem estabelecidas como prioridade nos ambientes de trabalho.

Contudo, é necessário que políticas públicas pré-existentes, como a ação estratégica Mulher Trabalhadora que Amamenta e o incentivo a instalação de salas de apoio à amamentação nos locais de trabalho, assim como o Programa Empresa-Cidadã, se fortaleçam sendo amplamente divulgadas, mostrando a importância e os benefícios de tais estratégias para ambos - a mulher e a empresa/Estado.

O incentivo à prática do AM no ambiente de trabalho auxilia no combate à discriminação contra às mulheres trabalhadoras, uma vez que possibilita que elas permaneçam em seus empregos após a maternidade, pois oferecem condições de trabalho compatíveis com o momento em que essas trabalhadoras se encontram.

6. REFERÊNCIAS

Araújo, A.M.C., Lombardi, M.R. (2013). Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa* v.43 n.149 p.452-477.

Baker, P., Smith, J. P., Garde, A., Grummer-Strawn, L. M., Wood, B., Sen, G., G., ... The 2023 Lancet Breastfeeding Series Group. (2023) The political economy of infant and young child feeding: confronting corporate power, overcoming structural barriers, and accelerating progress, 401, 503–24. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01933-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01933-X)

Baker, P., Lacy-Nichols, J., Williams, O., Labonté, R. (2021). The political economy of healthy and sustainable food systems: an introduction to a special issue. *Int J Health Policy Manag* 2021; 10: 734–44.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 maio de 2024

Brasil. Portaria nº 3.296 de 3 de setembro de 1986. Autoriza as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em: 02 maio 2024

Brasil. Ministério da Saúde. Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno – PNIAM. Brasília, 1991.

Brasil. Ministério da Saúde (MS). Lei nº 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. *Diário Oficial da União* 2008. Acesso em: 10 maio de 2024

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Cartilha para a mãe trabalhadora que amamenta. Brasília: Ministério da saúde, 2010.

Brasil. Ministério da Saúde. (2015). Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. 18p

Carvalho, P.A., Viego, V. (2023). Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise *shift-share* entre 2003 e 2018. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 32, n. 1 (77), p. 207-224.

Chai, Y., Nandi, A., & Heymann, J. (2018). Does extending the duration of legislated paid maternity leave improve breastfeeding practices? Evidence from 38 low-income and

middle-income countries. *BMJ Global Health*, 3(5), e001032.
<https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-001032>

Del Bono, E., Prozano, C.D. (2012). Does Breastfeeding Support at Work Help Mothers and Employers at the Same Time? IZA Discussion Paper No. 6619.

DIEESE (2022). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher>
Acesso em: 23 abril 2024

DIEESE (2024). Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024/index.html?page=1>
Acesso em: 23 abril 2024.

Gebrekidan, K., Plummer, V., Fooladi, E., & Hall, H. (2021). Attitudes and experiences of employed women when combining exclusive breastfeeding and work: A qualitative study among office workers in Northern Ethiopia. *Maternal & Child Nutrition*, 17(4), e13190. <https://doi.org/10.1111/mcn.13190>

International Labour Organization. Maternity Protection Resource Package. Assessing Maternity Protection in practice. From Aspiration to Reality for All/International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme - Geneva: ILO, 2012

International Labour Office. (2014). World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice. Geneva: ILO.

International Labour Organization. Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Organization, 2016.

International Labour Organization. Care work and care jobs for the future of decent work. 2018. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm. Acesso em: 07 mai 2024.

International Labour Organization. (2000). World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world. Geneva: ILO.

Labbok, M.H., Smith, P.H., Taylor, E.C. (2008) Breastfeeding and feminism: a focus on reproductive health, rights and justice. *Int Breastfeed J*. 2008 Aug 4;3:8. <https://doi.org/10.1186/1746-4358-3-8>.

McKee, M., Stuckler, D. (2018). Revisiting the corporate and commercial determinants of health. *Am J Public Health*; **108**: 1167–70.

Ministério da Saúde. (2023). Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/ministerio-vai-instalar-salas-de-amamentacao-em-postos-de-saude-para-apoiar-maes-trabalhadoras>. Acesso em: 5 mai 2024

- Monteiro FR, Buccini G dos S, Venâncio SI, da Costa THM. Influence of maternity leave on exclusive breastfeeding. *Jornal de Pediatria*. 2017 Sep;93(5):475–81.
- Monteiro, F.R., Buccini, G.D.S., Venâncio, S.I., da Costa, T.H.M. (2018). Influence of Maternity Leave on Exclusive Breastfeeding: Analysis from Two Surveys Conducted in the Federal District of Brazil. *J Hum Lact*. 2019 May;35(2):362-370. <https://doi.org/10.1177/0890334418783715>. Epub 2018 Sep 12.
- Nandi, A., Hajizadeh, M., Harper, S., Koski, A., Strumpf, E. C., & Heymann, J. (2016). Increased duration of paid maternity leave lowers infant mortality in low-and middle-income countries: A quasiexperimental study. *PLoS Medicine*, 13(3), e1001985. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001985>
- Navarro-Rosenblatt D, Garmendia ML. Maternity leave and its impact on breastfeeding: a review of the literature. *Breastfeed Med* 2018; **13**: 589–97.
- Ogbuanu C, Glover S, Probst J, Liu J, Hussey J. The effect of maternity leave length and time of return to work on breastfeeding. *Pediatrics*. 2011 Jun;127(6):e1414-27. <https://doi.org/10.1542/peds.2010-0459>. Epub 2011 May 29.
- Passos L, Guedes DR. PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO E A CRISE DE CUIDADOS DA MODERNIDADE:: CONEXÕES DIVERSAS. *Planejamento e Políticas Públicas* [Internet]. 2018 [cited 2024 Jun 5];(50). Available from: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847>
- Queluz, M.C., Pereira, M.J., Santos, C.B., Leite, A.M., Ricco, R.G. (2012). Prevalência e determinantes do aleitamento materno exclusivo no município de Serrana, São Paulo, Brasil. *Rev Esc Enferm USP*. Jun;46(3):537-43. <https://doi.org/10.1590/s0080-62342012000300002>.
- Rea, M. F. Substitutos do leite materno: passado e presente. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 241-249, 1990
- Ribeiro, M. R. C., Santos, A. M., Gama, M. E. A., Santos, A. L. G. A. S., Lago, D. C. F., Yokokura, A. V. C. P., Costa, L. C., Silva, K. M., Sá, L. P., Silva, A. A. M. (2022). Ocupação materna e duração do aleitamento materno exclusivo: resultados de uma coorte de nascimento em São Luís, Maranhão, Brasil *Cad. Saúde Pública*; 38(7):e00180221. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT180221>
- Rimes, K.A., Oliveira, M.I.C., Boccolini, C.S. (2019). Maternity leave and exclusive breastfeeding. *Rev Saude Publica*. 2019 Jan 31;53:10. <http://doi.org/10.11606/S1518-8787.2019053000244>
- Rollins, N.C., Bhandari, N., Hajeebhoy N. et al. (2016). Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *Lancet* 2016; 387: 491–504.
- Santos, M.N., Azeredo, C.M., Rinaldi, A.E.M. (2022). Association Between Maternal Work and Exclusive Breastfeeding in Countries of Latin America and Caribbean. *Matern Child Health J*. 2022 Jul;26(7):1496-1506. <https://doi.org/10.1007/s10995-022-03390-w>.

UNICEF. (2018). DE POLÍTICAS FAVORÁVEIS À FAMÍLIA E A AMAMENTAÇÃO: um sumário de evidências.

Sebrae. (2024). Observatório Data MPE Brasil. Dados e informações para o desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios no Brasil. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Observatoriodatampe>. Acesso em 15 mai 2024.

Stolar, L.B. (2018). A hora de voltar: consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda / Larissa Bueno Stolar. – 2018. 104 f.

UNICEF. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasília e Cidade do Panamá: Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo e Escritório Regional para a América Latina e o Caribe do Fundo das Nações Unidas para a Infância.

Vilar-Compte, M., Teruel, G., Flores, D., Carroll, G. J., Buccini, G. S., Pérez-Escamilla R. (2019). Costing a maternity leave cash transfer to support breastfeeding among informally employed Mexican women. Food Nutr Bull; 40: 171–81. <http://doi.org/10.1177/0379572119836582>

7. APÊNDICE

Questionário de Pesquisa – Para as mulheres

"Tempo de licença maternidade e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores"

Atenção! Todas as perguntas sobre a criança, aleitamento materno e licença maternidade se referem à criança que nasceu no final de 2018 ou em 2019. As perguntas sobre dados demográficos também são referentes a este período.

* Indica uma pergunta obrigatória

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada “Tempo de licença maternidade e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Marília Neves Santos, Luciana Saraiva da Silva, Ana Elisa Madalena Rinaldi e Vivian M. Gonçalves de Oliveira Azevedo, da Universidade Federal de Uberlândia. Nesta pesquisa nós estamos buscando analisar como as mulheres trabalhadoras com filhos menores de 4 anos vivenciaram a prática do aleitamento materno e sua rotina de retorno ao trabalho, após término da licença maternidade, assim como a visão de seus empregadores. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) está sendo obtido no formato eletrônico. É importante que você guarde uma cópia do TCLE em seus arquivos. Para isso, você pode gerar um arquivo em .pdf desse termo e salvá-lo em seu computador. Você tem um tempo para decidir se deseja participar da pesquisa conforme item IV da Resol. CNS

466/12 ou Cap. III da Resol. 510/2016 quando for pesquisa em Ciências Humanas. Na sua participação, você responderá um questionário on line com 36 questões, o que pode levar de 10 a 15 minutos. Posteriormente, você pode ser convidada para uma entrevista, através de uma vídeo chamada, que poderá levar de 25 a 30 minutos. A entrevista será gravada para posterior análise de conteúdo e será utilizada unicamente pela nossa equipe. Em nenhum momento você será identificada. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. É compromisso da pesquisadora a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV). Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Os riscos consistem em possível constrangimento durante a entrevista ou identificação dos dados dos participantes, porém o pesquisador se compromete a manter todos os dados sigilosos. Além disso, existem riscos inerentes ao ambiente virtual, meios eletrônicos ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Os benefícios serão possibilitar maior compreensão sobre a proteção da licença maternidade em relação ao aleitamento materno com intuito de sensibilizar empresas, gestores e órgãos públicos sobre a necessidade de ampliação deste período, assim como ações que busquem proteger o aleitamento materno durante o retorno ao trabalho. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. É garantido o direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

<https://drive.google.com/file/d/1B01XKskhjK0xgwc7R-I8A8sDTAfpbnMG/view?usp=sharing>

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Marília Neves Santos, através do telefone (34) 99815-4330. Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf. Você poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

1. Você concorda em participar deste trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Concordo Pular para a pergunta 2
Não concordo

Entrevista

2. Q1. Data da entrevista *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

Dados sociodemográficos

3. Q2. Qual é a sua data de nascimento? *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

4. Q3. Qual é a sua idade? (favor colocar em anos) *

5. Q4. Qual é a data de nascimento da criança? *
Considere a criança nascida no fim de 2018 ou no ano de 2019.

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

6. Q5. Qual é a idade do seu bebê? (favor colocar anos e meses) *
Considere a criança nascida no fim de 2018 ou no ano de 2019.

7. Q6. Qual é o seu grau de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

Sem estudo/ Analfabeto

Ensino Fundamental 1º Ciclo (1ª a 5ª série) Ensino Fundamental 2º Ciclo (6ª a 9ª série)

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo (1º ao 3º ano) Ensino Superior Incompleto

Ensino Superior Completo Pós-graduação

8. Q7. Você se considera de que cor? *

Marcar apenas uma oval.

Parda Amarela Branca Negra Indígena

9. Q8. Qual é a sua renda? (Favor considerar o valor do salário mínimo referente
*
ao ano de 2019 - R\$998,00)

Marcar apenas uma oval.

Menos de 1 salário mínimo (menos de R\$998,00) Pular para a pergunta 11

De 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 998,00 a R\$1.996,00)

Pular para a pergunta 11

De 2 a 3 salários mínimos (de R\$1.996,00 a R\$2.994,00)

Pular para a pergunta 11

De 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 2.994,00 a R\$3.992,00)

Pular para a pergunta 11

Acima de 4 salários mínimos (acima de R\$ 3.992,00)

Pular para a pergunta 11

Renda variável Pular para a pergunta 10

Pular para a pergunta 11

Renda variável

10. Q8.1 Favor descrever o valor de variação da sua renda *

Dados sociodemográficos

11. Q9. Qual é a sua situação conjugal? *

Marcar apenas uma oval.

Solteira Casada Viúva

União estável Divorciada

12. Q10. Qual é o seu local de residência? *

Marcar apenas uma oval.

Zona urbana Zona rural

Dados sobre a criança, o parto e amamentação

13. Q11. Este bebê foi o seu primeiro filho? *

Considere a criança nascida no fim de 2018 ou no ano de 2019.

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

14. Q12. Qual foi o tipo de parto? *

Marcar apenas uma oval.

Normal Cesárea

15. Q13. Possui alguma doença que impeça a amamentação? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 16
Não Pular para a pergunta 17

Problema de saúde que impeça a amamentação

16. Q13.1 Qual doença? *

Dados sobre o início do aleitamento materno

17. Q14. Você recebeu orientação sobre amamentação durante as consultas do
*
pré-natal (antes do seu bebê nascer)?

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

18. Q15. Você amamentou na primeira hora de vida do seu bebê (ainda na sala de *
parto)?

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

19. Q16. Você teve dificuldades no início da amamentação? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não Pular para a pergunta 22

Dificuldades com a amamentação

20. Q16.1 Quais dificuldades você teve? *

Marque todas que se aplicam.

Pega errada

Peito empedrado ou ingurgitado Fissuras ou machucados no mamilo Mastite

Bebê com língua presa

Outro:

21. Q16.2 Como buscou resolver essas dificuldades *

Duração do aleitamento materno e introdução alimentar

22. Q17. Durante quanto tempo deu somente leite do peito? (considere oferta * somente de leite materno, sem oferta de fórmulas, água, chás, sucos, outros leites e alimentos sólidos)

23. Q18. Estava dando somente o peito (somente leite materno, sem oferta de * água, chás, sucos, outros leites) quando precisou retornar ao trabalho?

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 26

Não Pular para a pergunta 27

24. Q19. Com qual idade (meses e dias) você começou a dar outros alimentos *

para o seu filho? (considere a oferta de alimentos sólidos)

Descreva a idade que você começou a introduzir outros alimentos, além do leite materno, em meses (ex: 6, se for 6 meses)

25. Q20. Até qual idade seu filho mamou no peito? *

Descreva a duração do aleitamento materno total em meses (ex: 8, se for 8 meses), mesmo que já tenha introduzido alimentos e outros tipos de leite e bebidas.

Manejo do aleitamento materno ao retornar ao trabalho

26. Q18.1 Como fez o manejo do aleitamento materno para conciliar com seu
*
retorno ao trabalho?

Fale sobre como você se organizou para voltar a trabalhar e manter o aleitamento materno

Mudança do local de trabalho

27. Q21. Atualmente, trabalha no mesmo local que trabalhava em 2019? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 29

Não Pular para a pergunta 28

Razão da mudança do local de trabalho

28. Q21.1 Qual a razão da mudança? *

Licença maternidade

29. Q22. Você teve licença maternidade? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 30

Não Pular para a pergunta 32

Duração da licença maternidade

30. Q22.1 Qual a duração da licença maternidade? *
Descreve a duração em meses, somente em números. Ex: 4, se for 4 meses.

Retorno ao trabalho após licença maternidade

31. Q22.2. Ao retornar para o trabalho, a sua forma de trabalho era:

Marcar apenas uma oval.

Presencial Remoto
Os dois: presencial e remoto
Outro:

Licença paternidade

32. Q23. O pai da criança teve licença paternidade? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 33
Não Pular para a pergunta 34

Duração da licença paternidade

33. Q23.1. Qual foi o tempo de licença paternidade? *
Descreve a duração em dias, somente em números. Ex: 5, se for 5 dias.

Marcar apenas uma oval.

menos que 5 dias 5 dias
entre 5 e 20 dias mais que 20 dias

Sobre rede de apoio

34. Q24. Você considera que tem uma rede de apoio para amamentação? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 35

Não Pular para a pergunta 36

Pessoas que fazem parte da rede de apoio

35. Q24.1 Quais as pessoas que você considera que fazem parte da sua rede de
*
apoio?

Marque todas que se aplicam.

Mãe (avô materna do bebê) Esposo/Marido

Sogra

Familiares (tias, primas) Amigos

Profissional da saúde

Sobre o seu trabalho

36. Q25. Você tinha mais de um emprego em 2019? *

Se sim, considere aquele de maior carga horária para responder as próximas perguntas.

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

37. Q26. Qual era o seu local de trabalho em 2019? *

38. Q27. Modalidade de trabalho em 2019 quanto à atividade principal que
exercia. *

Marcar apenas uma oval.

Militares e estatutárias Pular para a pergunta 40

Empregada do setor privado ou público (inclusive empregadas domésticas) COM carteira
assinada Pular para a pergunta 40

Empregada do setor privado ou público (inclusive empregadas domésticas) SEM carteira
assinada

Conta própria COM inscrição em CNPJ Conta própria SEM inscrição em CNPJ
Empregadora COM CNPJ Empregadora SEM CNPJ

Contribuição com previdência social

39. Q27.1 Contribuiu com a previdência social em 2019 de alguma forma *
(inclusive, caso seja MEI, via pagamento do DAS em dia)? Mesmo que não
necessariamente nesta ocupação principal.

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

Carga horária e jornada de trabalho

40. Q29. Qual era a sua carga horária de trabalho semanal em 2019 (horas de *
trabalho por semana)?

Descreve somente em números, não precisa escrever a palavra "horas". Ex: 30, se for 30
horas.

Marcar apenas uma oval.

menos ou igual a 20 horas de 21 a 30 horas

de 31 a 40 horas

de 41 a 50 horas acima de 50 horas

41. Q30. Qual era a sua jornada diária de trabalho em 2019 (horas trabalhadas
*
por dia)?

Descreve somente em números, não precisa escrever a palavra "horas". Ex: 6, se for 6
horas.

Marcar apenas uma oval.

menos que 6 horas 6 horas

8 horas

10 horas

12 horas ou mais

42. Q31. Qual é o cargo/função que você ocupava em 2019? *

43. Q32. Durante o horário de trabalho que você exercia em 2019, havia liberação * para pausas/intervalos para amamentar ou extrair leite materno?

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 44

Não Pular para a pergunta 46

Não se aplica Pular para a pergunta 46

Pausas/intervalos para amamentar

44. Q32.1 Quantas pausas? *

Marcar apenas uma oval.

Uma pausa Duas pausas Três pausas Quatro pausas

45. Q32.2 Qual a duração de cada pausa? *

Local de trabalho

46. Q33. No local de trabalho que você exercia em 2019, havia uma sala própria * para amamentação?

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

47. Q34. O que facilitou a amamentação depois que você voltou a trabalhar? *
Referente ao seu trabalho no ano de 2019.

48. Q35. O que dificultou a amamentação depois que você voltou a trabalhar? *
Referente ao seu trabalho em 2019.

49. Q36. Você recebeu auxílio creche em 2019? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

Questionário de Pesquisa – Para os gestores

"Tempo de licença maternidade e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores"

Atenção! Todas as perguntas sobre trabalho e licença maternidade se referem ao ano de 2019.

* Indica uma pergunta obrigatória

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Tempo de licença maternidade e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Marília Neves Santos, Luciana Saraiva da Silva, Ana Elisa Madalena Rinaldi e Vivian M. Gonçalves de Oliveira Azevedo, da Universidade Federal de Uberlândia. Nesta pesquisa nós estamos buscando analisar como as mulheres trabalhadoras com filhos menores de 4 anos vivenciaram a prática do aleitamento materno e sua rotina de retorno ao trabalho, após término da licença maternidade, assim como a visão de seus empregadores. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) está sendo obtido no formato eletrônico. É importante que você guarde uma cópia do TCLE em seus arquivos. Para isso, você pode gerar um arquivo em .pdf desse termo e salvá-lo em seu computador. Você tem um tempo para decidir se deseja participar da pesquisa conforme item IV da Resol. CNS

466/12 ou Cap. III da Resol. 510/2016 quando for pesquisa em Ciências Humanas. Na sua participação, você receberá um questionário on line, com 10 questões, sobre idade, escolaridade e relacionadas ao seu ambiente de trabalho. Posteriormente, você pode ser convidado para uma entrevista, através de uma vídeo chamada, que poderá durar de 10 a 15 minutos. A entrevista será gravada para posterior análise de conteúdo e será utilizada unicamente pela nossa equipe. Em nenhum momento você será identificado(a). Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. É compromisso da pesquisadora a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV). Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Os riscos consistem em possível constrangimento durante a entrevista ou identificação dos dados dos participantes, porém o pesquisador se compromete a manter todos os dados sigilosos. Além disso, existem riscos inerentes ao ambiente virtual, meios eletrônicos ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Os benefícios serão possibilitar maior compreensão sobre a proteção da licença maternidade em relação ao aleitamento materno com intuito de sensibilizar empresas, gestores e órgãos públicos sobre a necessidade de ampliação deste período, assim como

ações que busquem proteger o aleitamento materno durante o retorno ao trabalho. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. É garantido o direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

<https://drive.google.com/file/d/1D4LDwpR0Lh3MoJdjYRRMYa93mq1AIMkd/view?usp=sharing>

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Marília Neves Santos, através do telefone (34) 99815-4330. Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf. Você poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme

resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

1. Você concorda em participar deste trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Concordo Não concordo

Dados sobre o empregador e seus conhecimento sobre o Programa Empresa Cidadã

2. Q1. Qual é a sua idade (em anos)? *

Marcar apenas uma oval.

Sem estudo/ Analfabeto

Ensino Fundamental 1º Ciclo (1ª a 5ª série) Ensino Fundamental 2º Ciclo (6ª a 9ª série)

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo (1º ao 3º ano) Ensino Superior Incompleto
Ensino Superior Completo Pós-graduação

4. Q3. Qual é a sua formação profissional? *

5. Q4. Qual é o seu setor/área de atuação na empresa/instituição? *

6. Q5. Há quanto tempo você está trabalhando nesta empresa/instituição? *

7. Q6. Você já ouviu falar sobre Empresa Cidadã? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

8. Q7. A empresa/instituição que você trabalha está inscrita no programa Empresa *
Cidadã?

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 9

Não Pular para a pergunta 10

Dados sobre cadastro no programa Empresa Cidadã

9. Q7.1 Por que foi feito o cadastro da empresa/instituição no programa Empresa *
Cidadã?

Pular para a pergunta 11

Dados sobre cadastro no programa Empresa Cidadã

10. Q7.2 Por que não foi feito o cadastro da empresa/instituição no programa *

Empresa Cidadã?

Dados sobre mães trabalhadoras

11. Q8. Você conhece legislações que definem os direitos de mães trabalhadoras? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

12. Q9. Qual é o tempo de duração de licença maternidade que as funcionárias *

desta empresa/instituição possuem direito?

Favor colocar o tempo em meses. Ex: 4, se 4 meses.

13. Q10. Você considera que esse tempo é adequado? *

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

14. Q11. Você considera que a empresa/instituição que você trabalha oferece * apoio às mães trabalhadoras?

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 15

Não Pular para a pergunta 16

Apoio às mães trabalhadoras

15. Q11.1 Qual/quais tipo(s) de apoio? *

Sala para amamentação

16. Q12. Na empresa/instituição que você trabalha existe sala específica para * amamentação ou extração de leite materno?

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 18
Não Pular para a pergunta 17

Dados sobre sala de amamentação

17. Q12.1 Por qual razão a empresa/instituição que você trabalha não possui uma * sala de amamentação ou para extração de leite materno?

Dados sobre sala de amamentação

18. Q12.2 Por qual razão a empresa/instituição que você trabalha possui uma sala * de amamentação ou extração de leite materno?

Roteiro semiestruturado de entrevista

Para as mulheres

Código de identificação: _____ Data da entrevista: _____

Abertura (aquecimento da entrevista):

“Gostaria que você se apresentasse pra mim, falasse sobre quem é você, sobre o seu trabalho...”

Entrevistador: “Considerando sempre a partir da sua vivência...”.

Após ouvir a resposta, posso checar se os objetivos foram alcançados. Caso não tenham sido, posso pedir para ela exemplificar com alguma situação.

MÃES

Q1. Fale para mim sobre como foi o período inicial de alimentação do seu filho.

OBJETIVO: o objetivo central é conhecer como o bebê se alimentou e os sentimentos maternos sobre a alimentação do seu filho nos primeiros dias e meses de vida do bebê.

Q2. Fale para mim sobre como foram os meses seguintes de alimentação do seu filho

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe fale sobre as conquistas e os obstáculos em relação ao processo de alimentação de seu filho.

Q3. Como foi a presença da licença maternidade para você? (para mães com licença maternidade)

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe comente sobre como o período de afastamento do trabalho no período pós-parto auxiliou na alimentação e nos cuidados com o bebê, com a própria saúde, assim como possíveis efeitos negativos de ter se mantido longe do trabalho por um período.

Q3. Como foi a ausência da licença maternidade para você? (para mães sem licença maternidade)

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe fale sobre as dificuldades em conciliar o retorno precoce ao trabalho com a maternidade, alimentação do bebê seja através do aleitamento materno ou não, cuidados com a própria saúde, com a saúde do bebê, rotina da casa e da família.

Q4. Quais os fatores você considera terem sido fundamentais para estimularem você a amamentar. (para mães que amamentaram)

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe comente sobre os fatores que envolvem a amamentação, como a importância do leite materno, a sua rede de apoio, profissionais que auxiliaram durante o processo, período de licença maternidade, trabalho com horários flexíveis, etc. *TEVE APOIO?

Q4. Quais os fatores que levaram você a não amamentar? (para mães que não amamentaram)

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe comente sobre as dificuldades que encontrou no caminho como a falta de apoio, dor ao amamentar, problemas com o bebê (ex: ganho de peso inadequado e a indicação do uso de fórmula por algum profissional), necessidade de retornar ao trabalho, etc. *TEVE APOIO?

Q5. Me conte o que você sentiu diante da proximidade do retorno ao trabalho

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe comente sobre sentimentos como ansiedade, angústia, preocupação, tristeza, alegria, entusiasmo, esperança, etc.

Após retornar ao trabalho:

Q1. Me fale como é ser mãe trabalhadora?

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe comente sobre como ela se divide entre as duas funções (reprodutivas e produtivas). É possível que ela fale sobre sentimentos (cansaço, reconhecimento, valorização, tristeza, alegria), que ela comente sobre os desafios de conciliar as tarefas, etc.

Q2. Como foi o retorno ao trabalho após o nascimento do seu filho(a)?

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe comente sobre como se sentiu ao ter que se separar do bebê para retornar ao trabalho. Possivelmente aparecerão sentimentos como frustração, tristeza, preocupação, alegria, felicidade, etc. Se não aparecer algo sobre alimentação, perguntar.

Q3. Relate para mim como foi a relação entre o retorno ao trabalho e a alimentação do seu filho

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe fale sobre a rotina de trabalho e alimentação/amamentação, períodos de sono/cansaço, distância entre a casa e o local de trabalho, ausência ou presença de rede de apoio, horários de trabalho muito, pouco ou nada flexíveis, jornadas curtas ou longas de trabalho, presença ou ausência de um local específico no ambiente de trabalho para extração do leite, relação com colegas e chefe, etc. Caso a mãe não comente sobre o aleitamento, avaliar se cabe perguntar sobre.

Q4. Fale sobre como o seu chefe/supervisor lidou com o seu retorno ao trabalho e a maternidade (exceto para mães autônomas)

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe conte sobre a presença ou ausência de apoio proveniente de seu chefe, como ele conduziu a situação no momento de retorno ao trabalho, alimentação de seu filho com os demais colegas, atividades direcionadas, flexibilização de horários, etc. Caso não apareça algo sobre amamentação, avaliar se cabe a pergunta.

Q5. Fale sobre como os seus colegas de trabalho lidaram com o seu retorno ao trabalho e a maternidade.

OBJETIVO: o objetivo é que a mãe relate sobre o apoio que recebeu (ou não) dos colegas de trabalho, se foi bem recebida, se sofreu algum tipo de preconceito, etc.

Para os empregadores

Código de identificação: _____ Data da entrevista: _____

Abertura (aquecimento da entrevista):

“Gostaria que você me falasse um pouco sobre você e sobre a sua função na empresa”
Entrevistador: “Considerando sempre a partir da sua vivência...”.

EMPREGADORES

Q1. Fale para mim sobre como vocês organizam as atividades quando uma funcionária se afasta para licença maternidade.

OBJETIVO: o objetivo é que o empregador comente sobre quem cobre a funcionária durante a licença maternidade, como direcionam as atividades que eram de responsabilidade desta mulher, etc.

Q2. E como vocês organizam as atividades quando ela retorna?

OBJETIVO: o objetivo é que o empregador comente sobre como conduzem o retorno desta mulher as suas atividades, se alguma necessidade/atividade naquele momento é priorizada em função da maternidade, etc.

Q3. Fale para mim o que você pensa sobre o aleitamento materno.

OBJETIVO: A ideia é que o empregador comente sobre o que ele pensa sobre o aleitamento materno, podendo citar a sua importância, benefícios para a saúde da criança, para a saúde da mãe, etc.

Q4. Fale para mim o que você pensa sobre o período de licença maternidade.

OBJETIVO: A ideia é que o empregador comente sobre o que o período significa para a empresa, uma vez que a mulher se ausenta de suas atividades, mas também a importância do período para a mulher e para a família.

Q5. Relate para mim a visão da empresa sobre o período de licença maternidade

OBJETIVO: A ideia é que o empregador comente sobre as consequências positivas e negativas para a empresa durante o período de afastamento da mulher durante o período de licença maternidade.

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores

Pesquisador: Ana Elisa Madalena Rinaldi

Área Temática:

Versão: 6

CAAE: 39289020.4.0000.5152

Instituição Proponente: Universidade Federal de Uberlândia/ UFU/ MG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.568.922

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos “Apresentação do Projeto”, “Objetivo da Pesquisa” e “Avaliação dos Riscos e Benefícios” foram retiradas dos documentos Informações Básicas da Pesquisa nº 1917574 e Projeto Detalhado (Projeto_Doutorado_versao_final_.docx), postados em 21 de Julho de 2022:

INTRODUÇÃO

O aleitamento materno exclusivo é considerado a intervenção mais econômica nos países em desenvolvimento para reduzir a mortalidade infantil (Bartick et al, 2013). Assim, pode-se dizer que estratégias de promoção, apoio e proteção ao aleitamento materno têm sido importantes para a manutenção do aleitamento materno exclusivo e consequente prevenção do desmame precoce. **Objetivo:** Analisar a associação entre licença maternidade e o tempo de aleitamento materno exclusivo entre mães trabalhadoras. **Métodos:** Trata-se de um estudo transversal cuja amostra será composta por mulheres trabalhadoras cujos filhos possuem idade inferior a 24 meses com diferentes vínculos empregatícios (empresas privadas e autônomas). Será feita uma investigação a respeito do tempo de aleitamento materno exclusivo, do aleitamento materno e sua relação com atividades laborais. Será aplicado um questionário on line para as mães com perguntas sobre idade, renda, escolaridade, situação conjugal, local de residência, paridade, tipo de parto,

amamentação na primeira hora de vida e existência de doenças que impeçam a amamentação. Para os empregadores, serão feitas perguntas sobre idade, escolaridade e relacionadas ao ambiente de trabalho. Além disso, será realizada uma entrevista através de vídeo chamada com as mães e com os empregadores sobre o aleitamento materno e sua relação com o trabalho. As variáveis serão descritas em frequências relativas com seus respectivos intervalos de confiança de 95% (IC 95%). Posteriormente, serão estimadas as Razões de Prevalência (RP) e IC95% para a associação entre o status de aleitamento materno exclusivo (sim/não) e as variáveis de exposição por modelos de regressão de Poisson. As análises serão ajustadas por: escolaridade, situação conjugal, renda, idade materna, primiparidade e aleitamento materno na primeira hora de vida. Para interpretação dos resultados das questões qualitativas será utilizada a análise de conteúdo, que procura conhecer o que está por trás do significado das palavras. Resultados: Espera-se que para mães que não possuem proteção legal para o trabalho, o tempo de aleitamento materno seja menor comparado aquelas que possuem licença maternidade garantida por lei. Dessa forma, almeja-se sensibilizar órgãos públicos e entidades não governamentais sobre a necessidade de ampliação do período de licença maternidade e proteção do trabalho informal.

METODOLOGIA

1. Casuística e delineamento experimental: Trata-se de um estudo transversal cuja amostra será composta por mulheres trabalhadoras cujos filhos possuem idade inferior a 24 meses com diferentes vínculos empregatícios. Serão selecionadas, dentre as mães trabalhadoras formais, aquelas que tiveram licença maternidade antes de julho de 2019, evitando assim que seja incluído o tempo vivido durante a pandemia de COVID-19. A amostra foi definida e calculada a partir dos dados fornecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Em Uberlândia, as taxas de prevalência da mulher no mercado de trabalho acompanham o cenário nacional, chegando a 45% (Oliveira e Ferreira, 2019). A partir destes dados, foi definido um número de 166 mães trabalhadoras, sendo proporcional ao número de mulheres em cada setor: iniciativa privada ou trabalho autônomo. Para o cálculo da amostra, utilizou-se o método de Demidenko E. (2008), considerando o poder de teste igual a 0,8, nível de significância igual a 0,05 e razão e odds ratio mínima detectável de 2,5. Para os empregadores, não temos um número exato. A amostra será definida com base na saturação das respostas. Acredita-se que essa amostra poderá corresponder a $\frac{1}{4}$ do valor total, ou seja, 42 indivíduos. Será feita uma investigação a respeito do tempo de aleitamento materno exclusivo, do aleitamento materno e sua relação com atividades laborais. O

estudo será realizado a partir de uma metodologia mista, com abordagens quantitativas e qualitativas. Os dois tipos de abordagem tem seu papel e sua adequação. O método quantitativo utiliza números e indicadores, analisados com auxílio de estatística, revelando informações rápidas, úteis e confiáveis a respeito de um grande número de observações (Paranhos et al, 2016). O método qualitativo se aplica ao estudo das

interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, sentem e pensam (Minayo, 2014).

2. Local: Será aplicado um questionário on-line para as mães com perguntas sobre idade, renda, escolaridade, situação conjugal, local de residência, paridade, tipo de parto, amamentação na primeira hora de vida e existência de doenças que impeçam a amamentação. Além disso, serão feitas perguntas relacionadas ao trabalho, como duração da licença maternidade, carga horária, jornada de trabalho e tipo de ocupação. Questionamentos a respeito da duração do aleitamento materno após o retorno ao trabalho e o manejo deste aleitamento para adequar a nova realidade também serão feitos. Será realizada uma entrevista através de uma vídeo chamada com as mães e com os empregadores sobre o aleitamento materno e sua relação com o trabalho. Para as mães, iremos perguntar sobre a importância do aleitamento materno, licença maternidade e sua contribuição para a manutenção do aleitamento, rede de apoio durante a licença, existência de licença paternidade, sensações em relação ao retorno para o trabalho após a licença maternidade, rede de apoio após o fim da licença, apoio por parte do empregador e possibilidades de manejo do aleitamento materno após o retorno (salas de apoio a amamentação, intervalos para amamentar, apoio dos colegas de trabalho). Para os empregadores, serão feitas perguntas sobre a existência de cadastro no programa “Empresa Cidadã”, duração da licença maternidade para as funcionárias da empresa, possíveis vantagens e/ou desvantagens da licença maternidade para a empresa. As variáveis serão descritas em frequências relativas com seus respectivos intervalos de confiança de 95% (IC 95%). Posteriormente, serão estimadas as Razões de Prevalência (RP) e IC95% para a associação entre o status de aleitamento materno exclusivo (sim/não) e as variáveis de exposição por modelos de regressão de Poisson. As análises serão ajustadas por: escolaridade, situação conjugal, renda, idade materna, primiparidade e aleitamento materno na primeira hora de vida. Os dados serão analisados através do Programa Stata SE 12.0.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO - No documento Informações Básicas da Pesquisa de número nº 1917574 postado em 18/05/2022 e no Projeto Detalhado "Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores", postados em 22/03/2022, há

Continuação do Parecer: 5.568.922

divergência quanto aos critérios de inclusão, conforme relatados abaixo:

- 1) Informações Básicas da Pesquisa nº 1917574 postado em 18/05/2022:
Os critérios de inclusão serão: mulheres trabalhadoras, com filhos que possuem idade inferior a 24 meses, que possuem vínculo empregatício no setor privado, público ou que trabalham de forma autônoma e não estão usufruindo do período de licença maternidade.
- 2) Projeto Detalhado "Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores" postado em 22/03/2022.

Os critérios de inclusão são: mulheres trabalhadoras, com filhos menores de 48 meses vivos no momento da licença e retorno ao trabalho, que possuíam vínculo empregatício

formal e informal no setor privado, público ou que trabalharam de forma autônoma e que usufruíram ou não da licença maternidade no ano de 2019.

CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO - No documento Projeto detalhado de número nº 1917574 postado em 18/05/2022 e no Projeto Detalhado "Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores", postados em 22/03/2022, há divergência quanto aos critérios de exclusão, conforme relatados abaixo:

1) **Informações Básicas da Pesquisa nº 1917574 postado em 18/05/2022:**
Os critérios de exclusão são: mulheres com filhos menores de 24 meses que não possuem vínculo empregatício, não possuem atividade de trabalho autônoma e aquelas que usufruíram do direito de licença maternidade durante o período de pandemia da COVID-19.

2) **Projeto Detalhado "Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores postado em 22/03/2022.**

Os critérios de exclusão são: mulheres com filhos maiores de 48 meses que não amamentaram por motivo de doenças que contraindicavam o aleitamento materno e que não possuíam vínculo empregatício e atividade de trabalho autônoma no ano de 2019. Os participantes serão recrutados através de convites por email ou por telefone após contato prévio com o responsável pela empresa ou setor de trabalho

Continuação do Parecer: 5.568.922

CRONOGRAMA – Houve solicitação de alteração do cronograma de 24 meses para 48 meses
ORÇAMENTO – Financiamento próprio

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO PRIMÁRIO - Analisar a associação entre licença maternidade e o tempo de aleitamento materno exclusivo entre mães trabalhadoras.

OBJETIVOS SECUNDÁRIOS - Descrever o tempo da licença maternidade entre mães trabalhadoras segundo o tipo de vínculo empregatício; Analisar a experiência e a vivência da licença maternidade segundo tipo de vínculo empregatício, fatores demográficos e socioeconômicos e sua relação com a prática do aleitamento materno exclusivo; Descrever e analisar a visão dos empregadores sobre a licença maternidade, pausas no trabalho e prática do aleitamento materno.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS - Os riscos consistem em possível constrangimento durante a entrevista ou identificação dos dados dos participantes, porém o pesquisador se compromete a manter todos os dados sigilosos. Além disso, existem riscos inerentes ao ambiente virtual, meios eletrônicos ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas.

BENEFÍCIOS - Os benefícios serão possibilitar um maior entendimento em relação à proteção da licença maternidade em relação ao aleitamento materno com intuito de sensibilizar empresas, gestores e órgãos públicos sobre a necessidade de ampliação deste período, assim como ações que busquem proteger o aleitamento materno durante o retorno ao trabalho. No que tange a informalidade, a pesquisa poderá sensibilizar órgãos públicos e entidades não governamentais sobre a necessidade de proteção do trabalho informal.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:
Trata-se de uma emenda. Foi solicitado:

- 1) Alteração do título do projeto de Tempo de licença maternidade e extensão do aleitamento

Continuação do Parecer: 5.568.922

materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores para Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores.

- 2) Os objetivos do projeto foram ajustados visando mostrar que se trata de investigação a respeito do retorno ao trabalho de mulheres que tiveram ou não direito ao período de licença maternidade. A alteração está destacada no projeto em vermelho.

- 3) Métodos: Em métodos foram ajustados o limite de idade das crianças de 24 meses para 48 meses devido ao período de licença maternidade a que os pesquisadores se referem de 2019. Os pesquisadores descrevem que optaram-se por investigar o período prévio ao início da pandemia da COVID-19 uma vez que as relações de trabalho foram fortemente modificadas devido as regras de isolamento social.

- 4) Os critérios de inclusão e exclusão foram alterados.

- 5) Houve alteração no cronograma de execução.

=====

As pendências listadas no Parecer Consubstanciado nº 5523719, de 12 de julho de 2022, seguem abaixo, bem como a resposta da equipe de pesquisa e a análise de atendimento ou não da pendência feita pelo CEP/UFU.

Pendência 1 – Quanto aos critérios de inclusão e de exclusão estes estão em divergência nos documentos Informações Básicas da Pesquisa de número nº 1917574 postado em 18/05/2022 e no Projeto Detalhado “Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores”, postado em 22/03/2022. O CEP/UFU solicita adequação nos documentos quanto ao trecho “[...] 48 meses” que é correto.

RESPOSTA - O trecho “[...] 48 meses” foi colocado de maneira adequada tanto nos critérios de inclusão quanto de exclusão nos documentos Informações Básicas da Pesquisa de número nº 1917574 e no Projeto Detalhado “Retorno ao trabalho e extensão do aleitamento materno

Continuação do Parecer: 5.568.922

exclusivo: visão das mães trabalhadoras e empregadores”. ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

Pendência 2 – Para o formulário Plataforma Brasil e o Projeto Detalhado, há divergência nas informações do cronograma de pesquisa. O CEP/UFU solicita adequação nas informações.

RESPOSTA - As informações do cronograma de pesquisa foram ajustadas e adequadas tanto no formulário Plataforma Brasil quanto no Projeto Detalhado.

ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Recomendações:
Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
As pendências apontadas no Parecer Consubstanciado nº 5523719, de 12 de Julho de 2022, foram atendidas. Portanto, nessa versão da Emenda o CEP/UFU não encontrou nenhum óbice ético.

Prazo para a entrega do Relatório Final ao CEP/UFU: MARÇO/2024*.

* Tolerância máxima de 01 mês para o atraso na entrega do relatório final.

Continuação do Parecer: 5.568.922

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Informações Básicas

do Projeto PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_191757
4_E2.pdf 25/07/2022
08:02:42 Aceito
Outros Carta_Pendencia_CEP_14_07_22.docx 22/07/2022
10:38:16 Marília Neves Santos Aceito
Projeto Detalhado /
Brochura Investigador Projeto_Doutorado_versao_final_.docx 21/07/2022
16:43:39 Marília Neves Santos Aceito
Folha de Rosto folha_rosto_maio22.pdf 12/07/2022
22:56:11 Ana Elisa Madalena
RinaldiAceito
TCLE / Termos de Assentimento /
Justificativa de Ausência TCLE_empregadores_versao_final_.doc 09/05/2022
16:23:09 Marília Neves Santos Aceito
Outros Carta_solicitacaodeemenda_22mar22.docx 22/03/2022
12:30:41 Marília Neves Santos Aceito
Outros Carta_Pendencia_CEP_21_09_21.docx 21/09/2021
18:15:50 Marília Neves Santos Aceito
Outros Carta_Pendencia_CEP_07_09_21.docx 07/09/2021
08:32:36 Marília Neves Santos Aceito
Parecer Anterior Pendencia_CEP_11_12_20.docx 16/12/2020
09:05:55 Marília Neves Santos Aceito
Outros Roteiro_entrevista_empregadoress_.docx 14/12/2020
14:14:14 Marília Neves Santos Aceito
Outros Justificativa_por_nao_obter_declaracao.docx 14/10/2020
10:30:29 Marília Neves Santos Aceito
Outros Roteiro_para_entrevista.docx 13/10/2020
20:09:25 Marília Neves Santos Aceito
Outros Questionario_maes_.docx 13/10/2020
16:09:01 Marília Neves Santos Aceito
Outros Links_curriculo_lattes.docx 13/10/2020
14:18:01 Marília Neves Santos Aceito
Declaração de
Pesquisadores termo_equipe_executora.pdf 08/10/2020
14:26:25 Marília Neves Santos Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Continuação do Parecer: 5.568.922

UBERLANDIA, 08 de Agosto de 2022

Assinado por:
ALEANDRA DA SILVA FIGUEIRA SAMPAIO
(Coordenador(a))