

O vínculo empregatício e a licença maternidade como influências na duração do aleitamento materno exclusivo.

Employment and maternity leave as influences of the duration of exclusive breastfeeding.

BRUNA OLIVEIRA UNGARATTI GARZÃO¹  SILVANA MORAES BOTTARO¹ 
GABRIELA COLOMBI LIMA¹ 

¹Universidade Federal de Santa Maria, Palmeira das Missões, Rio Grande do Sul, Brasil

Autor correspondente: bruna_ung@hotmail.com

RESUMO

O aleitamento materno tem benefícios amplamente conhecidos e defendidos. O Brasil avançou nas políticas públicas que incentivam a amamentação, mas ainda apresenta índices preocupantes, principalmente do aleitamento materno exclusivo (AME). Diversos fatores podem interferir nessa prática, como o emprego materno. O objetivo da pesquisa foi avaliar a relação do emprego e da licença maternidade na duração do AME em um município do Rio Grande do Sul. Estudo quantitativo transversal, realizado em sete Unidades Básicas de Saúde locais e por intermédio de Agentes Comunitários de Saúde. Usou-se de entrevista semiestruturada relativa a características sociodemográficas, do aleitamento materno e da ocupação da mãe. Os dados foram avaliados por testes de hipótese e razão de chances para comparar a duração do AME entre mulheres com e sem vínculo empregatício e entre grupos com diferente duração de licença maternidade. O perfil sociodemográfico das 73 entrevistadas foi heterogêneo. A média de amamentação entre mulheres que já haviam interrompido a prática e da duração do AME foram de aproximadamente quatro meses. Não houve diferença estatística da manutenção do AME entre mulheres com e sem emprego. Também não foi encontrada associação da prática com a duração da licença maternidade. Contudo, o trabalho materno foi indicado como uma das justificativas para a introdução alimentar precoce em vários casos, demonstrando que o emprego não interfere na amamentação isoladamente, mas as circunstâncias de trabalho podem ter relação com os achados. A duração do AME é permeada por inúmeros condicionantes, sendo o vínculo empregatício da mãe um deles. Conclui-se que as legislações trabalhistas precisam de ampliação e efetivo cumprimento para oferecer melhores condições às trabalhadoras para amamentarem. A rede de apoio formal e informal também são imprescindíveis, contribuindo para a saúde materna, infantil, à empresa e a sociedade como um todo.

Palavras-chave: Aleitamento Materno Exclusivo; Mulheres Trabalhadoras; Licença Maternidade

ABSTRACT

Breastfeeding has widely known and defended benefits. Brazil has made progress in public policies that encourage breastfeeding, but still has worrying rates, especially exclusive breastfeeding (EBF). Several factors can interfere in this practice, such as maternal employment. The objective of the research was to evaluate the relationship between employment and maternity leave on the duration of EBF in a municipality in Rio Grande do Sul. Cross-sectional quantitative study, carried out in seven local Basic Health Units and through Community Health Agents. A semi-structured interview was used regarding sociodemographic characteristics, breastfeeding, and the mother's occupation. Data were evaluated by hypothesis testing and odds ratio to compare the duration of EBF between women with and without employment and between groups with different duration of maternity leave. The sociodemographic profile of the 73 interviewees was heterogeneous. The average breastfeeding among women who had already stopped the practice and the duration of EBF was approximately four months. There was no statistical difference in maintaining EBF between women with and without a job. There was also no association between the practice and the duration of maternity leave. However, maternal work was indicated as one of the justifications for introducing early food in several cases, demonstrating that employment does not interfere with breastfeeding alone, but work circumstances may be related to the results. The duration of EBF is permeated by numerous constraints, one of which is the mother's employment relationship. It is concluded that labor laws need to be expanded and effectively enforced to offer better conditions for workers to breastfeed. The formal and informal support network is also essential, contributing to maternal and child health, the company and society as a whole.

Keywords: Exclusive Breastfeeding; Women, Working; Parental Leave;

Como citar este artigo:

Garzão, B.O.U., Freitas, M.P.; Bottaro, S.M., Lima, G.C. O vínculo empregatício e a licença maternidade como influências na duração do aleitamento materno exclusivo. *Nutrivisa*.v.10:e10012.2023. Doi: <https://doi.org/10.59171/nutrivisa-2023v10e10012>

INTRODUÇÃO

O aleitamento materno é uma prática estudada e defendida mundialmente devido aos diversos benefícios que proporciona a curto e longo prazo. Pesquisas apontam que os esforços empenhados nos últimos anos através de iniciativas governamentais de promoção do aleitamento materno incidiram significativamente na redução dos índices de morbimortalidade infantil. Além disso, a amamentação fortalece o vínculo entre a mãe e o bebê, produzindo efeitos psicossociais positivos para ambos. Portanto, não se trata apenas de uma forma de alimentar a criança em seu início da vida. A amamentação é uma estratégia de saúde pública eficaz na promoção, proteção e recuperação da saúde da mulher e do bebê (PEREIRA et al., 2017; SILVA et al., 2017).

A oferta de leite materno é considerada o padrão-ouro de alimentação da criança, pois proporciona um adequado estado nutricional através da oferta completa de nutrientes. Também oferece elementos complementares que favorecem seu sistema imunológico, enquanto contribui no desenvolvimento neuropsicomotor (DNPM), gerando repercussões fisiológicas, cognitivas e emocionais benéficas à criança. Soma-se a isso a influência positiva da amamentação na prevenção de doenças crônicas na vida adulta, como diabetes mellitus (DM), hipercolesterolemia e hipertensão arterial sistêmica (HAS). Referente à saúde da mãe, já no curto prazo, sabe-se que amamentar auxilia na involução uterina e na prevenção da depressão pós-parto, reduz a prevalência de cânceres ginecológicos, como o de mama e o de ovário e artrite reumatoide, além de prevenir doenças crônicas como DM tipo 2, HAS, doenças ósseas, cardiovasculares, obesidade e síndrome metabólica. Vale ressaltar que os estudos demonstram relação direta entre a duração da amamentação e o potencial dos seus benefícios, principalmente quando realizado o aleitamento materno exclusivo (AME) até o sexto mês de vida do bebê (CIAMPO; CIAMPO, 2018; CARVALHO; PASSOS, 2021; SILVA; SOUSA; PASSOS, 2022).

O AME ocorre quando a criança recebe somente leite materno até o seu sexto mês de vida e, somente a partir de então, passa a receber água e outros alimentos. Embora os benefícios mencionados anteriormente sejam amplamente conhecidos, o Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil (ENANI) revelam que

somente 45,8% das crianças menores de seis meses no Brasil estavam em AME, sendo a prevalência de 54,3% na região Sul do país, trazendo uma preocupação quanto à saúde desse grupo populacional (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, 2019). Como justificativa, a literatura mostra que o aleitamento materno é permeado por fatores biológicos, sociais e culturais e que, portanto, seu sucesso não depende unicamente da decisão ou conhecimento da mulher sobre o AME, mas de toda uma complexidade de fatores que podem interferir positiva ou negativamente nessa prática, principalmente quando considerado o perfil sociodemográfico da mãe (LIMA; NASCIMENTO; MARTINS, 2018; ROCHA et al., 2018).

O trabalho materno tem se destacado como uma das principais condições que podem atrapalhar a amamentação. Em alguns estudos, tal condição demonstra efeito no abandono precoce da amamentação mesmo quando há a ciência da importância da amamentação por parte da mulher, devido a motivos como a falta de apoio por parte da empresa e dos colegas de trabalho, a infraestrutura inadequada dos locais de trabalho, a falta de tempo para ordenha durante a jornada laboral, a diminuição na produção de leite devido ao afastamento da criança por longos períodos, o estresse relacionado ao emprego e a sobrecarga gerada na conciliação dos múltiplos papéis que a mulher desempenha (ALMEIDA et al., 2022; DUARTE et al., 2022). Na pesquisa de Mattiello et al. (2022), a existência de vínculo empregatício surgiu inclusive como um fator que influenciou na decisão de não realização do AME já nas primeiras 24 horas após o parto, visto que as mães consideraram que a amamentação exclusiva seria impraticável no retorno ao trabalho.

Neste sentido, o Brasil tem implementado medidas que visam proteger mulheres trabalhadoras e assegurar seu direito a amamentar, viabilizando-o através de publicações oficiais, estratégias governamentais e legislações que fortalecem a rede de apoio no entorno da mulher e da criança (KALIL; AGUIAR, 2016). Os profissionais de saúde exercem um papel primordial no suporte das lactantes, uma vez que são responsáveis por compartilhar saberes que apoiam a amamentação, além de acolhê-las em suas fragilidades e dificuldades, incluindo nas orientações de rotina o manejo da amamentação diante do retorno da mulher ao exercício de suas atividades laborais (ARAYA; LÓPEZ-ALEGRÍA, 2022;

DUARTE et al., 2022). O objetivo da pesquisa foi analisar a relação entre o vínculo empregatício e a licença maternidade com a prática do aleitamento materno exclusivo entre lactantes de um município do interior do Rio Grande do Sul.

MATERIAL E MÉTODOS

Tratou-se de um estudo do tipo transversal e quantitativo, realizado em Unidades Básicas de Saúde (UBS) de Palmeira das Missões, no estado do Rio Grande do Sul. Teve como público-alvo mulheres do município, sendo inclusas aquelas que estiveram em licença-maternidade de quatro ou de seis meses, autônomas e mulheres sem vínculo empregatício formal, cujos bebês tivessem entre seis e dezoito meses. Os critérios de exclusão estabelecidos foram a idade materna menor de 18 anos, casos em que as respostas fornecidas pelas entrevistadas fossem inconclusivas ou insuficientes para a pesquisa e/ou a amamentação era particularmente contraindicada. O período da coleta se estendeu de abril a julho de 2019.

Foi realizado o contato direto com lactantes que se enquadravam nos critérios da pesquisa e que se encontravam em salas de espera e de vacinação de sete UBS locais. Paralelamente, foi solicitado o intermédio de enfermeiras e agentes comunitárias de saúde (ACS) das mesmas UBS para visitas domiciliares a lactantes. Desta forma, a amostra foi definida por conveniência. Em ambas as situações, mediante o aceite de participação, foram esclarecidos os objetivos, o andamento e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do estudo. Posteriormente, foi realizada uma entrevista semiestruturada, com questões abertas e fechadas, preenchida pela pesquisadora, com questões referentes a características sociodemográficas da mãe e da criança, bem como sobre experiências na gestação e amamentação, forma de aleitamento empregado atualmente, caráter de ocupação profissional materna e os benefícios e dificuldades observados até o momento. A oferta de fórmulas infantis antes dos seis meses, mesmo quando não houve a oferta de outros alimentos nesse período, também foi considerada como interrupção do AME, uma vez que os benefícios promovidos pela amamentação são distintos das demais formas de alimentação da criança.

Quanto à análise dos dados coletados, comparou-se a prevalência do aleitamento materno exclusivo

entre mães com e sem vínculo de emprego legal. Utilizou-se de testes de hipótese adequados à amostra de cada análise (teste qui-quadrado de Pearson para comparar grupo com e sem vínculo e Teste Exato de Fischer para avaliar a relação entre os prazos de licença e o AME), assim como o cálculo de Razão de Chances (ODDS RATIO) para a análise estatística dos dados. A presente pesquisa foi desenvolvida mediante o aceite do Comitê de Ética e Pesquisa para o qual está submetido, obtendo o número de registro CAAE 07043018.1.0000.5346.

.RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo reuniu dados de 73 mães residentes no município de Palmeira das Missões, atendidas em sete Unidades Básicas de Saúde (UBS). A Tabela 1 apresenta os dados sociodemográficos das entrevistadas, onde pode-se observar que os grupos de faixa etária das mães entrevistadas distribuíram-se de maneira homogênea. Referente ao estado civil, se sobressaiu o número de mulheres casadas. A escolaridade materna predominante entre as participantes foi de oito a 11 anos de estudo. Quando questionadas a respeito do número de filhos, a maior parte das mães informou ser múltipara. Nota-se uma discreta preponderância do número crianças com idade inferior a um ano quando comparadas a crianças com idade igual e/ou superior a um ano de idade, sendo as do sexo feminino maior número.

Mães que se declararam autônomas em trabalhos informais foram conciliadas às donas de casa no grupo Sem Vínculo Empregatício na segmentação dos dados. Justifica-se tal ação considerando a flexibilidade de horários e funções por elas relatadas, bem como o exercício de atividades laborais em domicílio desenvolvidas pelo grupo, além da impossibilidade de solicitação de Licença Maternidade nesses casos e da instabilidade financeira que representam. No grupo Com Vínculo Empregatício, foram inclusas as mães que possuísem vínculo empregatício formal registrado em carteira de trabalho (celetistas) e as servidoras públicas (regime estatutário). Devido à discrepância entre os prazos para Licença Maternidade adotados pelos diferentes regimentos empregatícios e a ocorrência de casos nos quais a mulher solicitou férias como estratégia para prolongar o tempo de afastamento, o grupo foi subdividido em licença maternidade de quatro meses,

Tabela 1 – Caracterização da população de estudo

Variáveis	n (%)
Idade da mãe (anos)	
Entre 18 e 30 anos	36 (49,32)
Entre 31 e 42	37 (50,68)
Estado civil	
Solteira	20 (27,40)
Casada	31 (42,46)
União estável	22 (30,14)
Escolaridade	
<8 anos de estudo	12 (16,44)
De 8 a 11 anos de estudo	43 (58,90)
>11 anos de estudo	18 (24,66)
Número de filhos	
Primíparas	34 (46,58)
Múltiparas	39 (53,42)
Vínculo empregatício	
Com vínculo empregatício	28 (38,36)
Licença maternidade de quatro meses	14 (19,18)
Licença maternidade de quatro meses + férias	7 (9,59)
Licença maternidade de seis meses	7 (9,59)
Sem vínculo empregatício	45 (61,64)
Autônomas	8 (10,96)
Donas de casa	37 (50,68)
Idade da criança	
6 meses a ≤1 ano	38 (58,06)
>1 ano a 1 ano e 6 meses	35 (47,94)
Sexo da criança	
Feminino	45 (61,64)
Masculino	28 (38,36)

licença maternidade de quatro meses acrescido de férias e licença maternidade de seis meses.

De acordo com os relatos das participantes, 35 (47,94%) mães permaneciam oferecendo o leite materno no momento da entrevista, enquanto 38 (52,06%) já haviam interrompido a amamentação. Dentre as que já haviam interrompido o aleitamento materno, houve variação na sua duração entre 1 dia de vida da criança até 11 meses, sendo que esta interrupção teve uma média de 117,26 ($\pm 102,99$) dias ou cerca de quatro meses. Quanto à duração da amamentação exclusiva, esta apresentou média de 116,93 ($\pm 63,38$) dias, ou seja, aproximadamente quatro meses.

A prevalência de aleitamento materno exclusivo até os seis meses foi de 26,03% entre as entrevistadas. Em todos os grupos e subgrupos, foi possível observar uma taxa de abandono precoce do AME igual ou acima de 71,43% (Tabela 2). Considera-se que o

aleitamento materno exclusivo em relação a licença maternidade foi igual para o grupo da licença maternidade de 4 meses acrescido de férias e o grupo de licença maternidade de seis meses, os quais tiveram as maiores porcentagens de manutenção do AME até os seis meses. Os resultados destes dois subgrupos mostraram-se acima do encontrado entre mães que relataram ser donas de casa. Ainda, verifica-se que a menor taxa de amamentação exclusiva até os seis meses foi encontrada no grupo com licença maternidade de quatro meses (Tabela 2).

A porcentagem de mulheres que mantiveram o AME até o sexto mês foi ligeiramente maior entre mães sem vínculo laboral. Porém, quando testada a hipótese de o vínculo empregatício estar relacionado à interrupção precoce do AME, utilizando um nível de significância de 95% ($p < 0,05$), não foi encontrada associação positiva ($p = 0,87$). No teste de razão de

chances, encontrou-se que a chance de mulheres que trabalhavam abandonarem precocemente o AME foi 1,091 vezes a de mulheres que não tinham trabalho formal (OR 0,37-3,21), o que não configura uma relação positiva entre as variáveis. Ou seja, não foi encontrada diferença estatística entre os dois status de emprego da mulher diante da interrupção do AME.

entre as mães trabalhadoras (17,86%). Neste mesmo período, cerca de 20% das entrevistadas retornam a suas atividades laborais. Também foi possível observar que nos primeiros dias de vida da criança houve um alto percentual abandono do AME em ambos os grupos, atingindo 21,43% das mães com vínculo laboral (Figura 1).

Tabela 2 - Relação entre o vínculo empregatício e licença maternidade com a manutenção do aleitamento materno exclusivo

Amamentação exclusiva até o 6º mês da criança	Sim		Não		Total	
	n	%	n	%		
Com vínculo empregatício	Licença maternidade de quatro meses	3	21,43	11	78,57	14
	Licença maternidade de quatro meses + férias	2	28,57	5	71,43	7
	Licença maternidade de seis meses	2	28,57	5	71,43	7
	Subtotal	7	25,00	21	75,00	28
Sem vínculo empregatício	Autônoma	2	25,00	6	75,00	8
	Dona de casa	10	27,03	27	72,97	37
	Subtotal	12	26,60	33	73,30	45
Total	19	26,03	54	73,97	73	

Comparando o prazo de licença-maternidade de quatro e seis meses, novamente há uma diferença percentual entre os grupos, havendo uma maior proporção de AME entre aquelas com licença maior. Porém, mantendo o nível de significância dos testes, novamente não houve relação estatisticamente significativa para os grupos (p=1,0). A razão de chances de mulheres que tiveram licença maternidade de quatro meses interromperem o AME precocemente foi de 1,47 vezes a de mulheres com licença maternidade de seis meses (OR 0,18-11,72). Portanto, não foi encontrada relação estatística entre a duração da licença e o abandono do AME. Outra consideração a ser feita é de que a licença de seis meses foi concedida somente a profissionais em regime estatutário, enquanto as celetistas receberam quatro meses de licença e, quando solicitado, o acréscimo de um mês ao final deste período, sendo este correspondente às férias da profissional.

De acordo com os dados obtidos, percebeu-se que no quarto mês de vida da criança houve uma significativa porcentagem de interrupção da amamentação

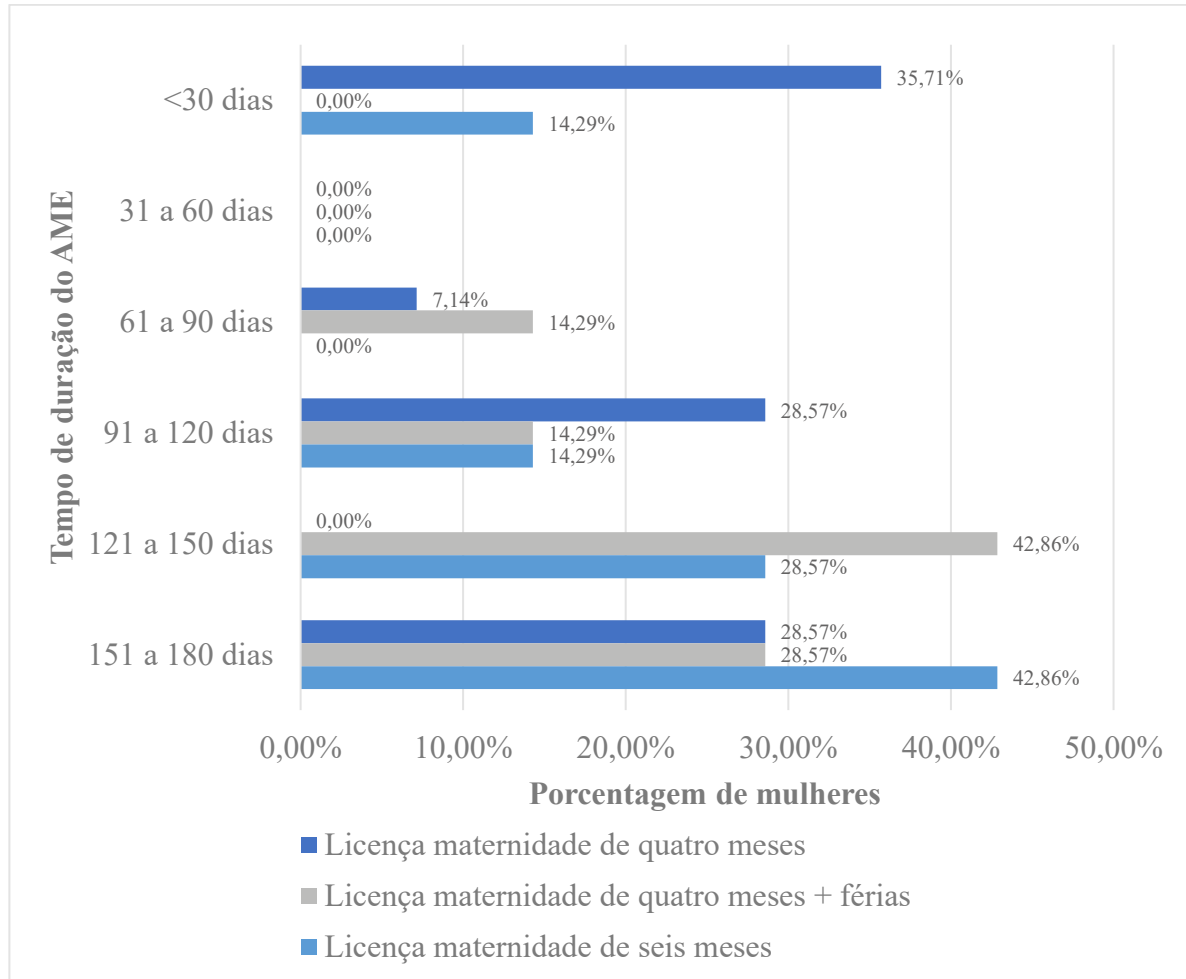
A Figura 1 apresenta a duração do AME entre as mães com vínculo empregatício, dividindo-as de acordo com o período em que permaneceram legalmente afastadas de seu emprego. Segundo a figura, mães com licença maternidade de quatro meses apresentaram um elevado percentual de interrupção do AME nesse período, enquanto mães com licença maternidade de quatro meses mais férias e com licença maternidade de seis meses demonstraram tendência de prosseguir com o AME por mais tempo.

Quando questionadas a respeito da interferência do trabalho na amamentação, 17 mães (60,7%) com vínculo empregatício afirmaram ter sentido tal influência quando retornaram da Licença Maternidade. As cinco mães que negaram essa interrogação afirmaram que os horários que haviam estabelecido para a amamentação não coincidiam com o horário de trabalho e seis referiram que já não amamentavam mais quando seu prazo de licença maternidade se encerrou. Somente uma das entrevistadas referiu esgotar leite materno

durante a jornada de trabalho para posterior oferta ou para manutenção da produção de leite.

inúmeros fatores para que ocorra de forma estável e contínua. Compreende-se que a inserção feminina no

Figura 1 – Duração do AME entre mulheres que trabalhavam formalmente, atendidas em Unidades Básicas do município de Palmeira das Missões/RS no período de abril a junho de 2019



Dentre as mães que afirmaram ter introduzido alimentos e/ou água na alimentação do bebê antes dos seus seis meses de idade, 39 justificaram a decisão, destacando-se as seguintes motivações: “pouco leite materno/o leite materno secou/o leite era insuficiente/o bebê tinha fome” (41%), a ida do bebê para a creche (15,4%) e “o retorno da mãe para o trabalho”, que, assim como “dificuldade/preguiça do bebê em pegar no peito”, foram apontados cinco vezes (12,8%).

A amamentação transcende a um simples ato fisiológico decorrente da maternidade, pois depende de

mercado de trabalho consiste em uma conquista dos direitos das mulheres e trouxe avanços para a sociedade em geral. Contudo, ainda subsiste um modelo de sociedade no qual as funções domésticas e com a criança são delegados à mulher em sua maioria, levando-a a uma dupla -ou tripla- jornada para conciliar seus múltiplos papéis. Essa extenuante carga de tarefas e responsabilidades acaba por incidir indiretamente sobre o perfil da amamentação no Brasil (OLIVEIRA et al., 2017).

A análise dos dados apontou para um elevado grau de abandono precoce, tanto da amamentação, quanto

do AME, independente da relação com o emprego, o que indica para a possibilidade de diversos fatores terem interferido nestas ocorrências. Os percentuais estiveram muito aquém do observado pelo ENANI, o qual encontrou uma prevalência de 45,8% no Brasil em menores de seis meses. Contudo, é válido salientar que o estudo mencionado avaliou o AME em crianças abaixo dessa faixa etária, diferente do presente estudo, que considerou somente crianças com mais de seis meses completos. Este fato fica claro quando o ENANI segmenta crianças entre quatro e cinco meses, dentre as quais a taxa de AME foi de somente 23,3%. A taxa de aleitamento materno complementado também foi similar à da pesquisa mencionada, na qual a prevalência foi de 43,6%. Ou seja, os resultados observados no município seguem o padrão daqueles encontrados no restante do Brasil (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, 2019).

Luz et al. (2021) mencionam em sua revisão a existência de múltiplos fatores que as levaram ao desmame, apresentando categorias que envolvem o conhecimento materno acerca do tema, a difusão de crenças e tabus alimentares que podem levar ao desmame precoce, o uso de chupetas e mamadeiras e a influência de familiares e conhecidos na prática da amamentação. Já Lima, Nascimento e Martins (2018) categorizam tais fatores em dificultadores e condicionantes do desmame, incluindo no primeiro grupo a hipogalactia materna, o incentivo insuficiente de profissionais da saúde ao AME e o pouco conhecimento das mães sobre os benefícios da amamentação. Como causadores do desmame, os autores citam o uso de bicos artificiais, as intercorrências da amamentação, a baixa escolaridade materna e o seu retorno ao trabalho.

Ao avaliar crianças e mulheres atendidas por uma Estratégia de Saúde da Família, Santos et al. (2018) encontraram resultados muito similares aos desta pesquisa. Mulheres sem vínculo empregatício apresentaram uma frequência maior de AME até o sexto mês da criança. A ocorrência de desmame também foi maior no grupo de mulheres que trabalhavam. Contudo, não foi encontrada associação significativa entre as variáveis. O estudo ainda apontou que o gozo da licença maternidade não inferiu diretamente na duração da amamentação, visto que, tanto mulheres que trabalharam e usufruíram deste direito, quanto aquelas que não trabalhavam, apresentaram um

abandono precoce do aleitamento materno. Os autores argumentam que o trabalho fora de casa pode contribuir para o desmame precoce devido à dificuldade que a mulher vivencia em administrar suas diversas atividades, o que pode ser agravado pelo pouco ou nenhum suporte oferecido que recebe dentro de seus círculos de convivência.

Porém, ao analisar dados da II Pesquisa Nacional de Prevalência do Aleitamento Materno feita em 2008, Monteiro et al. (2017), constatou que o fato de mulheres trabalhadoras não estarem em licença-maternidade aumentou em 23% a chance de interrupção do AME antes dos quatro meses da criança e que a licença contribuiu para aumentar a prevalência do AME nas capitais brasileiras. Rimes, Oliveira e Boccolini (2019) também argumentam que a licença maternidade traz uma maior segurança financeira à mulher nos primeiros meses de vida do bebê, permitindo que ela dedique mais tempo ao cuidado da criança e, consequentemente, à amamentação, sem perder sua fonte de renda. Para os autores, não foi o trabalho materno o maior dificultador do AME, mas sim, a ausência da licença maternidade, já que lactantes que não tinham trabalho remunerado apresentaram taxas inferiores de AME quando comparadas com aquelas em licença. Os dados da presente pesquisa corroboram com esta afirmativa, visto que não houve diferença significativa do AME entre as mulheres sem emprego e aquelas que estiveram em licença maternidade.

O estudo observacional de Demitto et al. (2017) na Atenção Primária à Saúde (APS) do Paraná encontrou uma média de 118 dias para o AME, se assemelhando à pesquisa em tela. Os pesquisadores encontraram uma taxa de abandono do AME de 64,23% no quarto mês de vida da criança e associaram o fato ao retorno das mães ao trabalho, visto que somente servidoras públicas recebem uma licença-maternidade de 180 dias, enquanto as demais trabalhadoras permanecem apenas 120 dias afastadas do emprego. Resultado similar foi divulgado por Oliveira et al. (2020), cuja pesquisa resultou em uma média de quatro meses de amamentação, situação a qual as entrevistadas atribuíram ao retorno ao trabalho após findar a licença maternidade de quatro meses. Esta hipótese foi averiguada no presente estudo, constatando, tanto pelas porcentagens de AME entre os diferentes grupos, quanto no discurso das mães empregadas, que o retorno ao trabalho nos

quatro meses de vida da criança pode prever a introdução alimentar precoce.

Complementarmente, Ribeiro et al. (2022) indicaram que o risco de interrupção do AME estiveram relacionadas às condições de trabalho, a exemplo da carga horária de trabalho, o tempo de permanência em pé, as funções desempenhadas no trabalho e a exigência física de sua ocupação. Juchem, Medeiros e Freitag (2019) ainda incluem como dificultadores a distância entre a moradia, o trabalho e a creche na qual a criança permanece e a insuficiência de transportes públicos. Monteiro et al. (2017) reporta que o Brasil vem implementando medidas que contribuem para a situação de tais condições, como o programa de Apoio à Mulher Trabalhadora que Amamenta e o programa Empresa Cidadã, que incentiva gestores e empresas a adotarem a licença de seis meses, a instalação de creches nos locais de trabalho e da disponibilidade de salas de apoio à amamentação, diante das quais o governo concede deduções fiscais às empresas que se credenciam voluntariamente. Todavia, pesquisas como a de Oliveira et al. (2020) mostram que estes benefícios são oferecidos a poucas mulheres, uma vez que 80% das participantes relataram não contar com salas ou espaços adaptados que permitisse a amamentação ou a ordenha de leite materno. Além disso, as mulheres mencionaram não se sentirem apoiadas pela chefia, pelos colegas de trabalho e pela empresa de modo geral.

Pesquisa com 20 gestores de empresas públicas e privadas de Florianópolis, as quais contavam com mais de 30 colaboradoras mulheres encontrou que os entrevistados reconheciam os benefícios da continuidade da amamentação para a empresa, como a motivação da mulher no trabalho e o menor número de afastamentos e faltas decorrentes de problemas de saúde da criança. Os gestores também se mostraram solícitos a apoiarem as mulheres no processo de amamentação, através do acolhimento e da flexibilidade de horários, por exemplo. Contudo, muitos fatores surgiram na fala dos participantes como atitudes negativas para a manutenção do aleitamento materno, como a inexistência de salas específicas para a amamentação em praticamente todos os casos e o fato de nenhum dos gestores de empresas privadas terem aderido ao Programa Empresa Cidadã, acrescido de um desconhecimento por parte deles a respeito das legislações destinadas a mulheres que amamentam e trabalham

(FERNANDES et al., 2018). Percebeu-se, nessa pesquisa, que nenhuma mãe referiu a presença de salas de amamentação ou a flexibilidade de horários para amamentar como facilitadores da prática, demonstrando que as condições de trabalho no município de estudo ainda requerem melhorias para a proteção do aleitamento materno.

Em sua discussão, diversos autores argumentam que o benefício da licença maternidade de seis meses deve ser ampliado à todas as mulheres e justificam que a interrupção precoce da amamentação exclusiva prejudica a saúde da criança, fazendo com que a mulher precise se ausentar do trabalho para cuidar de seu filho, o que também prejudica a empresa (DEMITTO et al., 2017; OLIVEIRA et al., 2020; RIMES; OLIVEIRA; BOCCOLINI, 2019; MONTEIRO et al., 2017) Indo ao encontro desta demanda, o Projeto de Lei do Senado nº 72, de 2017 prevê a ampliação da licença maternidade de 120 para 180 dias. Atualmente, o projeto já foi aprovado no Senado Federal e aguarda votação na Câmara dos Deputados.

A renda familiar constituída parcialmente do emprego formal materno também está diretamente associada à duração da amamentação, considerando que o maior poder aquisitivo propicia mais condições de acesso à informação. De modo geral, informações transmitidas a mulheres de baixa renda são tidas como incompletas e insuficientes na literatura, apontando para uma fragilidade no atendimento de mulheres em vulnerabilidade socioeconômica nos serviços públicos de saúde (RODRIGUES et al., 2020). Embora o quesito renda não tenha sido considerado nesta pesquisa, a observação da literatura ajuda a compreender parcialmente o fato de que, independentemente de mães sem vínculo empregatício permanecerem mais tempo em domicílio, as taxas de AME não foram mais expressivas nesse grupo.

Diante das circunstâncias presentes no estudo e pelas pesquisas aqui citadas, entende-se a necessidade de fortalecer as redes de apoio da mulher trabalhadora que amamenta nos mais diversos níveis implicados. Sendo assim, defende-se a implementação efetiva das legislações que a protegem por parte do governo e das empresas, bem como a extensão do prazo da licença maternidade para 180 dias para todas as trabalhadoras, disponibilizando as condições necessárias para que a mulher prossiga amamentando. Referente

ao campo da saúde, destaca-se o papel dos profissionais da saúde, principalmente aqueles que atuam na APS. Estes têm a responsabilidade e qualificação para orientarem as mulheres desde o pré-natal a respeito da amamentação, acompanhando-a no decorrer do processo e oferecendo orientações que podem contribuir no manejo do aleitamento materno conciliado ao emprego, como a possibilidade da ordenha de leite materno (TORRES et al., 2019). O fato de o esgotamento de leite materno ser mencionado uma única vez indica a possibilidade de esta orientação não estar sendo abordada no acompanhamento de gestantes e puérperas nas UBS que participaram da pesquisa.

Os profissionais da saúde também podem acolher a mulher em suas dúvidas, receios e inseguranças, encorajando-a a manter o aleitamento materno de uma forma mais empoderada como mãe e mulher. Já à família e aos amigos, recomenda-se a oferta do apoio emocional, tão importante neste momento de vulnerabilidade no qual a mulher se encontra. Tal suporte pode se manifestar na organização da família no propósito de compartilhar tarefas da casa e com o bebê, de forma que a mulher não seja sobrecarregada por diversas tarefas (FERNANDES et al., 2020). Somente através destas redes de apoio será oportunizada a prática da amamentação de maneira mais segura, humanizada e prazerosa, trazendo benefícios à saúde da mulher e da criança, às empresas nas quais essas mulheres trabalham e à sociedade como um todo.

CONCLUSÃO

O estudo com mulheres mães de crianças com idade entre seis e 18 meses, realizado no município de Palmeira das Missões, que visou analisar a interferência do vínculo empregatício e da licença maternidade na duração do AME, identificou que não houve diferença estatística na comparação de grupos de mulheres que tinham ou não vínculo. O mesmo resultado foi encontrado quando se analisou a diferença entre os tipos de licença concedidos, sendo eles a licença de quatro meses, quatro meses acrescido de férias e a licença de seis meses. Contudo, o discurso das mulheres enfatizou que o retorno ao trabalho foi percebido como um dos principais dificultadores do aleitamento materno em muitos casos, levando ao uso de fórmulas infantis ou até mesmo à introdução alimentar precoce. Como limitação do estudo, está o fato de não terem

sido avaliadas as condições do trabalho materno e o viés de memória em mulheres que já passaram pelo processo de amamentação a mais tempo, o que pode influenciar nas respostas fornecidas.

Indo de encontro com outros estudos da literatura, corrobora-se a importância do cumprimento de legislações que amparam a mulher trabalhadora que amamenta, ainda incipientes na prática, como a concessão da licença maternidade de seis meses, independente do setor em que trabalha, bem como a disponibilidade de salas de amamentação e a flexibilidade de horários para mamadas. Salienta-se que a taxa de amamentação e de AME no município está abaixo do observado a outros estudos no Brasil, indicando a necessidade de fortalecimento da atuação de profissionais da saúde no apoio e orientação de lactentes, principalmente diante dos múltiplos fatores que podem levar ao desmame e interrupção do AME precoces. Por fim, fica evidente a imprescindibilidade de redes de apoio formais e informais que acolham a mulher e a criança desde a gestação, no decorrer da amamentação e no retorno da mulher ao trabalho, possibilitando as condições necessárias à manutenção da amamentação, gerando benefícios a todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ARAYA, P.; LOPEZ-ALEGRIA, F. Effective interventions to increase the duration and exclusivity of breastfeeding: A systematic review. *Rev. chil. obstet. ginecol.*, Santiago, v. 87, n. 1, p. 26-39, Fev. 2022. DOI: 10.24875/rechog.21000001. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262022000100026&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- ALMEIDA, L. M. N.; GOULART, M. de C. e L.; GÓES, F. G. B.; ÁVILA, F. M. V. P.; PINTO, C. B.; NASLAUSKY, S. G. A influência do retorno ao trabalho no aleitamento materno de trabalhadoras da enfermagem. *Escola Anna Nery* [online], Rio de Janeiro, v. 26., e20210183, 2022, v. 26. DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2021-0183. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/Xb86bVVvyYvddwnbKSQyrMj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- CARVALHO, L. M. N.; PASSOS, S. G. de. Os benefícios do aleitamento materno para a saúde da criança: revisão integrativa. *Revista Coleta Científica*, [S. l.], v. 5, n. 9, p. 70-87, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5117748. Disponível em:

<http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/57>. Acesso em: 4 jan. 2023;

CIAMPO, L. A. del; CIAMPO, I. R. L. del. Breastfeeding and the Benefits of Lactation for Women's Health. *Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia* [online], São Paulo, v. 40, n. 06, p. 354-359, Jun. 2018. DOI: 10.1055/s-0038-1657766. Disponível em: <https://doi.org/10.1055/s-0038-1657766>. Acesso em: 4 jan. 2023;

DEMITTO, M. D. O.; ANTUNES, M. B.; BERCINI, L. O.; ROSSI, R. M.; TORRES, M. M.; LOPES, T. C. R.; GRAVENA, A. A. F.; PELLOSO, S. M. Prevalência e fatores determinantes do aleitamento materno exclusivo. *Revista Uningá*, [S. l.], v. 52, n. 1, 2017. DOI: 10.46311/2318-0579.52.eUJ1387. Disponível em: <https://revista.uninga.br/uninga/article/view/1387>. Acesso em: 5 jan. 2023;

DUARTE, M. L.; DIAS, K. R.; FERREIRA, D. M. T. P.; FONSECA-GONÇALVES, A. Knowledge of health professionals about breastfeeding and factors that lead the weaning: a scoping review. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], Rio de Janeiro, v. 27, n. 02, Fev. 2022. DOI: 10.1590/1413-81232022272.35672020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/4PVfBsRZ6fnVSkNsSktc5L N/?lang=en#>. Acesso em: 4 jan. 2023;

FERNANDES, V. M. B. et al. Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. *Texto & Contexto - Enfermagem* [online], Florianópolis, v. 27, n. 3, e2560016, 2018. DOI: 10.1590/0104-070720180002560016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Cn3rF9Mc6z9pcPqQP7FrqQJ/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 4 jan. 2023;

FERNANDES, V. M. B.; KOTZIAS E. A. dos S.; STEIN T. B. M.; FERREIRA M. R.; GUEDES R. A.; SANTOS J. P. I. dos. A prática do aleitamento materno entre as trabalhadoras formais: revisão integrativa de literatura. *Saúde Coletiva* (Barueri), [S. l.], v. 10, n. 58, p. 4141-4052, 2020. DOI: 10.36489/saudecoletiva.2020v10i58p4141-4052. Disponível em: <https://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/saudecoletiva/article/view/1010>. Acesso em: 6 jan. 2023;

JUCHEM, N. M.; MEDEIROS, C. R. G.; FREITAG, A. L. Maternidade e trabalho: as empresas apoiam o cuidado à saúde materna e infantil? *Rev. APS, Juiz de Fora*, v. 22, n. 3, p. 601-615, jul./set. 2019. DOI: 0.34019/1809-8363.2019.v22.16759. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/index.php/aps/article/view/16759/22770>. Acesso em: 5 jan. 2023;

KALIL, I. R.; AGUIAR, A. C. de. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. *Saúde em Debate* [online], Rio de Janeiro, v. 40, n. 110, Jul./Set. 2016. DOI: 10.1590/0103-1104201611016. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2016.v40n110/208-223/pt>. Acesso em: 4 jan. 2023;

[scielo.org/pdf/sdeb/2016.v40n110/208-223/pt](https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2016.v40n110/208-223/pt). Acesso em: 4 jan. 2023;

LIMA, A. P. C.; NASCIMENTO, D. S.; MARTINS, M. M.F. A prática do aleitamento materno e os fatores que levam ao desmame precoce: uma revisão integrativa. *J. Health Biol. Sci*, v. 6, n. 2, p. 189-196, abr./jun. 2018. DOI: 10.12662/2317-3076jhbs.v6i2.1633.p.189-196.2018. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/jhbs/article/view/1633/640>. Acesso em: 4 jan. 2023;

LUZ, R. T.; CARDOSO, R. A.; CLIMACO, L. C. C.; TEIXEIRA, M. A.; CRUZ, N. M.; RIBEIRO, V. M.; FERRAZ, I. S. Determinantes do desmame precoce: revisão integrativa. *Práticas e Cuidado: Revista de Saúde Coletiva*, v. 2, p. e11258, ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.uneb.br/index.php/saudecoletiva/article/view/11258>. Acesso em: 5 jan. 2023;

MATTIELLO, R. et al. Prevalence and factors associated with no intention to exclusively breastfeed for the first 6 months of life. *J. Pediatr. (Rio J.)*, Porto Alegre, v. 98, n. 01, Jan./Fev. 2022. DOI: 10.1016/j.jpmed.2021.02.006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jped/a/7MxDRyZGwsKdzbBH HkYVlBf/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 5 jan. 2023;

MONTEIRO, F. R.; BUCCINI, G. dos S.; VENÂNCIO, S. I.; COSTA, T. H. M. da. Influência da licença-maternidade sobre a amamentação exclusiva. *J. Pediatr. (Rio J.)*, Porto Alegre, v. 93, n. 5, set./out. 2017. DOI: 10.1016/j.jpmed.2016.11.016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jped/a/566NvcZZxgn4HsfjLXwhdMr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jan. 2023;

OLIVEIRA, D. S.; BOCCOLINI, C. S.; FAERSTEIN, E.; VERLY-JR, E. Breastfeeding duration and associated factors between 1960 and 2000. *J. Pediatr. (Rio J.)*, Porto Alegre, v.93, n.2, p.130-135, mar./abr. 2017. DOI: 10.1016/j.jpmed.2016.05.005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0021-75572017000200130&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 5 jan. 2023;

OLIVEIRA, S. O. C. P. de; FERNANDES, V. M. B.; VIEIRIA, I. L. V.; CASTANHEL, M. S. D. Manutenção da amamentação da trabalhadora formal: fatores que influenciam e suas consequência. *Saúde Coletiva* (Barueri), [S. l.], v. 10, n. 57, p. 3739-3748, 2020. DOI: 10.36489/saudecoletiva.2020v10i57p3739-3748. Disponível em: <https://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/saudecoletiva/article/view/960>. Acesso em: 5 jan. 2023;

PEREIRA, B. da S. A.; KLUBER, T. E.; SILVA-SOBRINHO, R. A.; SILVA, R. M. M. da; MAYER, P. C. M.; ZILLY, A. O paradigma no direito de amamentar no Brasil. *Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde*, [S. l.], v. 6, n. 1, p.

- PEREIRA, B. da S. A.; KLUBER, T. E.; SILVA-SOBRINHO, R. A.; SILVA, R. M. M. da; MAYER, P. C. M.; ZILLY, A. O paradigma no direito de amamentar no Brasil. *Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde*, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 85-94, 2017. DOI: 10.33362/ries.v6i1.1127. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/ries/article/view/1127>. Acesso em: 4 jan. 2023;
- RIBEIRO, M. R. C. et al. Ocupação materna e duração do aleitamento materno exclusivo: resultados de uma coorte de nascimento em São Luís, Maranhão, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 38, n. 7, e00180221, 2022. DOI: 10.1590/0102-311XPT180221. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/SVSrrbTGPBVsbV4VSqSHHHw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- RIMES, K. A.; OLIVEIRA, M. I. C. de; BOCCOLINI, C. S. Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo. *Revista de Saúde Pública* [online], São Paulo, v. 53, 2019. DOI: 10.11606/S1518-8787.2019053000244. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dMJLkxvrpv8TS3rCyz493qC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- ROCHA, G. P. et al. Condicionantes da amamentação exclusiva na perspectiva materna. *Cadernos de Saúde Pública* [online], Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, 2018. DOI: 10.1590/0102-311X00045217. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/BNcfBWcdjmSWptYdpH8nvtS/?lang=pt#>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- RODRIGUES, C. M.; BARROSO, H. H.; VIEIRA, A. D. C. C.; CONCEIÇÃO, M. A. D.; SANTOS, J. N.; NUNES, A. P. N. Amamentação exclusiva e seus fatores condicionantes no Vale do Jequitinhonha e Mucuri. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 91906-91919, 2020. DOI: 10.34117/bjdv6n11-556. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/20460>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- SANTOS, P. V.; MARTINS, M. do C. de C. e; TAPETY, F. I.; PAIVA, A. de A.; FONSECA, F. M. N. S.; BRITO, A. K. da S. Desmame precoce em crianças atendidas na Estratégia Saúde da Família. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, Goiânia, v. 20, p. v20a05, 2018. DOI: 10.5216/ree.v20.43690. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/43690>. Acesso em: 5 jan. 2023;
- SENADO FEDERAL. Projeto de Lei do Senado nº 72 de 2017. Altera os arts. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: [leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5201088&ts=1630410616244&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5201088&ts=1630410616244&disposition=inline). Acesso em: 5 jan. 2023;
- SILVA, D. S. S. da; OLIVEIRA, M. de; SOUZA, A. L. T. D.; SILVA, R. M. da. Promoção do aleitamento materno: políticas públicas e atuação do enfermeiro. *Cadernos UniFOA*, Volta Redonda, v. 12, n. 35, p. 135-140, 2017. DOI: 10.47385/cadunifoa.v12.n35.483. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/483>. Acesso em: 4 jan. 2023;
- SILVA, J. R. da; SOUSA, I. V.; PASSO, S. G. Benefícios do aleitamento materno para a criança. *Revista JRG de Estudos*, Brasília, v. 5, n. 10, jan./jul., 2022. DOI: 10.5281/zenodo.6787510%20. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/359/436>. Acesso em: 4 jan. 2023;
- TORRES, F. C. A.; OLIVEIRA, F. F. P. de; MESSIAS, C. M.; SILVA, M. R. B. da; MATOS, P. S. D.; FERNANDES, I. M. Manutenção do aleitamento materno no retorno ao trabalho. *Nursing* (São Paulo), [S. l.], v. 22, n. 255, p. 3073-3076, 2019. DOI: 10.36489/nursing.2019v22i255p3073-3076. Disponível em: <https://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/revistanursing/article/view/364>. Acesso em: 6 jan. 2023;
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Aleitamento materno: Prevalência e práticas de aleitamento materno em crianças brasileiras menores de 2 anos: ENANI 2019. Rio de Janeiro: UFRJ, 2021. (108 p.). Disponível em: <https://enani.nutricao.ufrj.br/index.php/relatorios/>. Acesso em: 5 jan. 2023.
- SOUZA, H. de A.; ALMEIDA NASCIMENTO, A. L. A. ; STRINGHETA, P. C.; BARROS, F. Capacidade antioxidante de flores de capuchinha (*Tropaeolum majus* L.) . *Revista Ponto de Vista*, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 73-84, 2020. DOI: 10.47328/rpv.v9i1.9632. Disponível em: <https://periodicos.ufrj.br/RPV/article/view/9632>.
- ZMITEK, K.; ZMITEK, J.; BUTINA, M. R.; HRISTOV, H.; POGACNIK, T.; PRAVST, I.. Dietary lutein supplementation protects against ultraviolet-radiation-induced erythema: results of a randomized double-blind placebo-controlled study. *Journal Of Functional Foods*, [S.L.], v. 75, p. 104265, dez. 2020.

RECEBIDO EM 10-01-2023

ACEITO EM 18-03-20023