UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

THAMMY COUTINHO DOS SANTOS

Proteção, promoção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba

JOÃO PESSOA-PB
2024

THAMMY COUTINHO DOS SANTOS

Proteção, promoção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - PPGAES, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de mestra.

Orientador: Alexandre Macedo Pereira

Coorientadora: Amanda Motta Castro

JOÃO PESSOA-PB
2024

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S237p Santos, Thammy Coutinho dos.
Proteção, promoção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba / Thammy Coutinho dos Santos. - João Pessoa, 2024.
125 f. : il.

Orientação: Alexandre Macedo Pereira.
Coorientação: Amanda Motta Castro.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Políticas públicas - Aleitamento materno. 2. Educação superior - Práticas de gestão. 3. Trabalho da mulher - Amamentação. I. Pereira, Alexandre Macedo. II. Castro, Amanda Motta. III. Título.

UFPB/BC CDU 35:613.953(043)

Elaborado por ANNA REGINA DA SILVA RIBEIRO - CRB-15/24

THAMMY COUTINHO DOS SANTOS

Proteção, promoção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - PPGAES, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de mestra.

Aprovada em: 30/08/2024

BANCA EXAMINADORA

gov.br Documento assinado digitalmente
ALEXANDRE MACEDO PEREIRA
Data: 06/12/2024 20:34:21-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr. Alexandre Macedo Pereira
PPGAES/UFPB - Orientador

gov.br Documento assinado digitalmente
LISIE MARLENE DA SILVEIRA MELO MARTINS
Data: 05/12/2024 22:40:14-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª Dr. ª Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins
PPGAES/UFPB - Avaliadora Interna

gov.br Documento assinado digitalmente
AMANDA MOTTA ANGELO CASTRO
Data: 06/12/2024 17:07:19-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr. ª Amanda Motta Castro
PPGEDU/FURG - Coorientadora e Avaliadora Externa

Dedico este trabalho às mulheres.

AGRADECIMENTOS

Ao meu filho João Benício Coutinho Eliseu, que, ao me tornar mãe, impulsionou os questionamentos desta pesquisa. Pelo desejo de fazer-lhe o melhor, notei tudo o que precisamos transpor.

Ao meu companheiro e pai do meu filho, Renan Amaral Eliseu, que tornou a realização deste trabalho algo possível, uma vez que: reconhece e apoia a luta das mulheres por igualdade; divide as tarefas domésticas e de cuidado, por compreender que são igualmente de sua obrigação; me apoia na decisão de continuar amamentando mesmo diante das críticas alheias. Tudo isso enquanto também cursava ao mesmo tempo este mesmo Mestrado e concorria pelas oportunidades de tempo livre para poder escrever sua dissertação. Além disso, pelas constantes leituras e críticas a este trabalho, pelos dias nas bibliotecas e por não me deixar desistir.

À minha mãe, Maria Alice Coutinho, pelo amor e apoio durante toda a minha vida. Por ter me criado sempre mostrando a importância e o valor da educação para que me tornasse uma pessoa autônoma. Por ter me amamentado no peito por 3 anos e 5 meses, ato que me permitiu vivenciar a melhor experiência daquela fase, ainda muito viva em minha memória. Isso me fez encarar a amamentação como um processo natural, sentimento que se reproduziu quando me tornei mãe. Por toda a sua luta como mulher, que, como tal, trabalhou desde criança, sempre de forma gratuita, em tarefas domésticas e de cuidado dentro da própria família. Vislumbrando uma nova realidade, casou-se, pariu 4 crianças, mas viu-se no mesmo contexto ao precisar cuidar delas sozinha, sem trabalho remunerado e com os escassos recursos que o pai ausente dispunha. Apesar de todo o trabalho prestado gratuitamente durante toda a sua vida, ainda precisou contribuir para a previdência social por 15 anos. Somente neste ano, com seus 65 anos de idade conseguiu se aposentar, mas, como avó, é uma rede de apoio para as filhas.

Às minhas irmãs, Fernanda Coutinho e Rosana Coutinho, que foram minhas segundas mães, que, mesmo ainda crianças, tiveram que cuidar de mim, a irmã caçula, enquanto nossa mãe se voltava às atividades mais pesadas de uma casa. Que, quando precisei parar de mamar, ajudaram no processo, tornando-o mais suave. Que, quando se tornaram mães, também amamentaram seus filhos, reforçando o exemplo da nossa mãe. Que tiveram que trabalhar profissionalmente e amamentar ao mesmo tempo.

À minha cunhada Rocheline Rocha, que também foi exemplo em amamentação para mim, que também precisou abdicar do trabalho profissional para cuidar do primeiro filho e ainda não conseguiu retornar, pois vieram outras filhas.

Ao meu irmão que sempre me mostrou caminhos, que foi exemplo de que com muita dedicação e abdicação, mesmo diante de tantas adversidades ao longo do percurso, é possível, com muito estudo, alcançar lugares que achamos não ser capazes de chegar.

Aos meus sobrinhos Gustavo Rocha, Daniel Coutinho, Pedro Coutinho, Laura Rocha, Maria Isabela Coutinho, Levi Coutinho e Letícia Rocha, que me fizeram conhecer o amor de ser tia, antes mesmo de conhecer o amor de ser mãe.

À Perpétua Amaral e Marcos Eliseu, avó e avô do meu filho, por todos os esforços não medidos em nos ajudar durante toda essa trajetória.

Aos colegas da Pró-Reitoria de Administração da UFPB. Em especial às amigas da Secretaria Administrativa da PRA, Nathália Cristina de Siqueira, Motta Castro e Laediany dos Santos Silva, pelo incentivo e pelo apoio durante todo esse processo.

Ao meu orientador Alexandre Macedo Pereira, pela paciência e pela sensibilidade de reconhecer a viabilidade do tema escolhido.

À minha coorientadora Amanda Motta Castro, feminista, que me fez considerar outras perpectivas, enriquecendo a discussão deste trabalho.

Aos colegas da turma 8 do PPGAES, pelos compartilhamentos dos saberes e das vivências de cada um.

Aos professores do PPGAES, pelo comprometimento, contribuições, esclarecimentos e reflexões durante as aulas do mestrado.

À coordenação do Programa, professora Ana Paula Furtado Soares Pontes, professor Mariano Castro Neto, técnica administrativa Raquel Pereira de Lima e técnico administrativo José de Anchieta Bezerra de Melo, pela atenção e pronto atendimento nas demandas.

À banca avaliadora, professora Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins e professora Amanda Motta Castro, pela leitura cuidadosa, pelas orientações e pelo encorajamento.

“No mundo inteiro, ela conquistou o direito político de votar e ser votada, de trabalhar em profissões até então só reservadas aos homens. Invadiu todos os níveis de ensino, tentando aumentar seus conhecimentos. Conquistou formas institucionais de organização (conselhos, ministérios, coordenadorias, assessorias) por meio das quais contribuiu para a elaboração de políticas públicas que lhe abriram portas para uma melhor qualidade de vida”.

Zuleika Alambert

RESUMO

Este trabalho objetivou compreender como a Universidade Federal da Paraíba pode contribuir com a proteção, a promoção e o apoio à amamentação entre as servidoras do seu quadro de pessoal. Para isso, procurou-se conhecer as principais políticas públicas e práticas institucionais de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno para mães trabalhadoras no Brasil. Para isso, utilizou-se de técnicas de pesquisa bibliográfica e documental para discutir os temas que permeiam o assunto, notadamente: o trabalho da mulher, a desigualdade entre os sexos, a amamentação, a universidade e sua responsabilidade social. Pesquisaram-se estudos na plataforma de periódicos "Scientific Electronic Library Online" Brasil e no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, restringindo-se a busca aos últimos 10 anos (2014-2023). Além disso, foram consultadas fontes legais para amparar a pesquisa em relação às proteções legais já existentes no país. Trata-se de estudo de caráter exploratório que teve uma abordagem qualitativa de seu conteúdo. Discutiu-se a importância da amamentação para o desenvolvimento humano e das políticas públicas que amparam as mulheres trabalhadoras, destacando-se a responsabilidade coletiva em garantir a amamentação adequada às crianças, de forma que esta tarefa não seja absorvida apenas pelas mulheres. Ficou evidente que, embora tenha havido progressos na legislação brasileira nos últimos anos, ela ainda não atende aos padrões mínimos estabelecidos pelos órgãos de saúde para a proteção da amamentação e da primeira infância. Foram identificadas políticas e práticas que podem ser implementadas pelas instituições, inclusive pela Universidade Federal da Paraíba, para promover, proteger e apoiar suas trabalhadoras, como por exemplo: disponibilização de salas de apoio à amamentação no ambiente de trabalho; prolongamento das licenças para mães e pais; redução de carga horária para mães lactantes, sem redução de remuneração; instalação de creches no local de trabalho; prioridade para marcação das férias após licença maternidade ou paternidade; acompanhamento com enfermeiro(a) do setor de saúde do local de trabalho; disponibilização e priorização de trabalho remoto ou de teletrabalho para mães, especialmente as lactantes; promoção de ações que esclareçam e conscientizem chefias e colegas de trabalho sobre a importância e a necessidade do AM. Em consequência desta pesquisa, elaborou-se, como produto técnico-tecnológico, uma minuta de ato normativo para a Universidade Federal da Paraíba a partir das principais práticas e políticas públicas mencionadas nos estudos. A análise e a eventual implementação dessas medidas podem servir como modelo para outras instituições federais de ensino superior com estrutura similar.

Palavras-Chave: Educação Superior; práticas de gestão; políticas públicas; trabalho da mulher; amamentação.

ABSTRACT

This study aimed to understand how the Federal University of Paraíba can contribute to the protection, promotion, and support of breastfeeding among its staff members. To achieve this, the research sought to identify the main public policies and institutional practices for promoting, protecting, and supporting breastfeeding for working mothers in Brazil. Bibliographic and documental research techniques were employed to discuss the themes surrounding the subject, notably: women's work, gender inequality, breastfeeding, the university, and its social responsibility. Studies were researched in the "Scientific Electronic Library Online" Brazil platform and the Catalog of Theses and Dissertations of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel, restricting the search to the last 10 years (2014–2023). In addition, legal sources were consulted to support the research concerning the existing legal protections in the country. This is an exploratory study that adopted a qualitative approach to its content. The importance of breastfeeding for human development and the public policies that support working women were discussed, emphasizing the collective responsibility of ensuring adequate breastfeeding for children so that this task is not solely borne by women. It became evident that, although there have been advances in Brazilian legislation in recent years, it still does not meet the minimum standards established by health organizations for the protection of breastfeeding and early childhood. Policies and practices that can be implemented by institutions, including the Federal University of Paraíba, were identified to promote, protect, and support their female employees. These include: providing breastfeeding support rooms in the workplace; extending maternity and paternity leave; reducing working hours for breastfeeding mothers without a reduction in pay; establishing workplace childcare facilities; prioritizing vacation scheduling after maternity or paternity leave; monitoring by healthcare professionals in the workplace; offering and prioritizing remote work or telework for mothers, particularly breastfeeding mothers; and promoting initiatives to educate supervisors and colleagues about the importance and necessity of breastfeeding. As a result of this research, a draft regulatory document was developed for the Federal University of Paraíba based on the main practices and public policies identified in the studies. The analysis and potential implementation of these measures can serve as a model for other federal higher education institutions with similar structures.

Keywords: Higher Education; management practices; public policies; women's work; breast-feeding.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico da prevalência do AME entre 4 e 5 meses por macrorregião..... 54

Figura 2 - Pôster Semana Mundial do Aleitamento Materno 2024..... 60

Figura 3 - Capa do Guia para Implantação de Salas de Apoio à Amamentação..... 61

Figura 4 - Capa da Cartilha do MS..... 63

Figura 5 - Objetivos da Cartilha do MS..... 64

Figura 6 - Dicas da cartilha do Ministério da Saúde..... 64

Figura 7 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 1)..... 66

Figura 8 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 2)..... 67

Figura 9 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 3)..... 68

Figura 10 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 4)..... 69

Figura 11 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Lives de quarentena..... 98

Figura 12 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Bienal Centro de Ciências da Saúde..... 98

Figura 13 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Projeto de Extensão no Hospital Universitário..... 99

Figura 14 - Notícia encontrada na página web da UFPB - Workshop na Escola Técnica de Saúde..... 100

Figura 15 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Semana de Enfermagem.... 101

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos encontrados no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes (2014-2023) 21

Quadro 2 - Estudos encontrados na plataforma de periódicos Scielo Brasil (2014-2023)..... 22

Quadro 3 - Benefícios da amamentação apontados no estudo de Victora et al. (2016).....40

Quadro 4 - Causas socioculturais do desmame precoce apontados por Carvalho (2019)..... 42

Quadro 5 - Limitadores para a continuidade do AME após o retorno ao trabalho conforme Silva (2020).....54

Quadro 6 - Tipos de apoio ao AM realizados nas empresas que participaram do estudo de Fernandes (2015).....82

Quadro 7 - Barreiras ao AM com as quais as trabalhadoras se depararam - Fernandes (2020)... 84

Quadro 8 - Recomendações a legislações e políticas de proteção, promoção e apoio ao AM (Fernandes, 2020).....85

Quadro 9 - Estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM nos locais de trabalho segundo Souza *et al.* (2023)..... 86

Quadro 10 - Impactos gerados pelas estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM no contexto do trabalho.....87

Quadro 11 - ODS's favorecidos com o aumento das práticas de amamentação conforme Souza *et al.* (2023)..... 87

Quadro 12 - Condutas positivas e prejudiciais à continuidade da amamentação conforme Fernandes *et al.* (2018).....88

Quadro 13 - Práticas institucionais com associação positiva à amamentação conforme Nardi *et al.* (2020)..... 89

Quadro 14 - Estratégias para auxiliar na continuidade do AM após o retorno ao trabalho - Almeida *et al*. (2023)..... 93

Quadro 15 - Fatores de influência do trabalho no AM (trabalhadoras da enfermagem) - Almeida *et al.* (2022)..... 93

Quadro 16 - Consulta enviada pela autora à UFPB..... 97

Quadro 17 - Resposta da UFPB para a consulta enviada.....97

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AM	Aleitamento Materno
AME	Aleitamento Materno Exclusivo
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ENANI	Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IA	Intenção de amamentar
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MS	Ministério da Saúde
MTA	Mulher Trabalhadora que Amamenta
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNIAM	Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno
RASEAM	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
Scielo	*Scientific Electronic Library Online*
SMAM	Semana Mundial de Aleitamento Materno
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT-PB	Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UNICEF	Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para a Infância
WABA	Aliança Mundial para Ação em Amamentação

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....13

2. DESIGUALDADE ENTRE OS SEXOS: O TRABALHO NÃO REMUNERADO DAS MULHERES.....23

2.1. Construção social da maternidade e implicações no papel feminino.....33

3. AMAMENTAÇÃO E SEUS EFEITOS.....38

3.1. Desmame.....41

4. PROTEÇÕES LEGAIS E DIREITOS RELACIONADOS À AMAMENTAÇÃO..... 45

4.1. Igualdade entre homens e mulheres..... 45

4.2. Responsabilidade coletiva quanto ao trabalho de cuidado.....47

4.3. Licença maternidade, licença paternidade e direito à creche..... 50

4.4. Fim da licença maternidade e AM..... 53

4.5. Creches nos locais de trabalho e AM.....56

5. ALGUMAS INICIATIVAS DO BRASIL EM AM..... 59

6. A LOGÍSTICA DO AM APÓS O RETORNO AO TRABALHO: ORIENTAÇÕES E LIMITAÇÕES NAS POLÍTICAS PÚBLICAS BRASILEIRAS.....63

7. AMAMENTAÇÃO É TAMBÉM UMA RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL. 72

8. UNIVERSIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMAMENTAÇÃO.....74

9. ESTUDOS SOBRE AMAMENTAÇÃO E TRABALHO.....79

9.1. Catálogo de teses e dissertações da CAPES..... 79

9.2. Periódicos SCIELO Brasil..... 85

10. CONSULTA À UFPB.....96

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 102

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....105

APÊNDICE 1 - PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO.....116

1. APRESENTAÇÃO

O período de amamentação pode ser um momento de grande preocupação e angústia por parte das mães e dos pais que trabalham, sendo aquelas as que mais sofrem, principalmente devido ao acúmulo de funções e de responsabilidades assumidas dentro e fora de casa. Cuidar das mães trabalhadoras que amamentam é uma responsabilidade coletiva, com inúmeros benefícios para a sociedade. Por isso, é de grande importância compreender as políticas públicas que resguardam o direito das mulheres no ambiente de trabalho.

Nesse aspecto, o Estado tem um papel fundamental para minimizar as disparidades entre os sexos e para proteger os(as) trabalhadores(as) que cuidam de filhos(as) pequenos(as). Não se deve responsabilizar quase que unicamente as mulheres pelo desenvolvimento físico e emocional das crianças, mas sim garantir as devidas condições àquelas mães que desejem retornar ao trabalho profissional, promovendo também meios para a participação mais ativa do pai neste processo (Cadoná e Strey, 2014; Kalil e Aguiar, 2016). Essas medidas devem visar o reconhecimento do montante de trabalho "invisível" exercido pela mulher em atividades domésticas e de cuidado.

A designação das atividades domésticas e de cuidado majoritariamente às mulheres deve-se a uma construção social, movida por fatores ideológicos (Saffioti, 2015). O alcance da equidade entre os sexos necessariamente inclui a inserção igualitária da mulher no mercado de trabalho, com remunerações equivalentes às dos homens e a repartição justa das tarefas domésticas e de cuidado dentro da família (Witt e Schlickmann, 2019; Pinto, 2019).

Com o aumento da ocupação de atividades produtivas por mulheres a partir do período de industrialização das economias mundiais, ofertaram-se alternativas ao Aleitamento Materno (AM) e ao cuidado com os(as) filhos(as), como produtos industrializados advindos de leite de gado e como a oferta de creches já nos primeiros meses de vida (Garcia, 2021; Jones, 2019; Gomes *et al*., 2016). Para permitir a manutenção das mulheres nos postos de trabalho, inclusive durante o início da vida de sua prole, criaram-se elementos culturais que valorizam fortemente essas alternativas (Carvalho, 2019). Por falta do reconhecimento social da atribuição de mãe, após o nascimento do(as) filhos(as), as mulheres são, em grande parte, induzidas a retornar brevemente ao trabalho e a terceirizar os cuidados com esses(as).

No Brasil, a proteção legislativa às mulheres mães que trabalham mostra-se insuficiente, não coincidindo com as recomendações mínimas dos órgãos de saúde (Fernandes et al., 2018; Kalil e Aguiar, 2016). Também se percebe um distanciamento de discussões sobre a redução das desigualdades entre homem e mulher dentro das instituições (Witt e

Schlickmann, 2019), sendo, muitas vezes, negligenciadas as necessidades fisiológicas e emocionais das mães (Silva *et al*., 2020), que veem-se precisando abandonar a amamentação de seus filhos precocemente (Alvarenga *et al*., 2017; Nardi *et al*., 2020).

Na área da saúde, recomenda-se a manutenção da amamentação de forma prolongada pelas mães, pelo menos até os dois anos de idade da criança. Contudo, na legislação brasileira, não há garantias ou incentivos satisfatórios às mães trabalhadoras que, quando retornam ao trabalho, desejam continuar amamentando (Kalil e Aguiar, 2016). Para as trabalhadoras regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são garantidos apenas 4 meses de licença maternidade, tempo insuficiente inclusive para que as mães sustentem aos bebês a amamentação como forma de alimentação exclusiva, que deve perdurar até os 6 meses de idade, conforme recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

O retorno ao ambiente de trabalho não é a única, mas é uma das principais barreiras encontradas pelas mulheres que desejam continuar amamentando (Silva *et al*., 2020). Na realidade das servidoras públicas federais, pelo nascimento de um filho, há possibilidade de licença maternidade por até 6 meses, o que favorece o atendimento à recomendação mínima de Aleitamento Materno Exclusivo (AME). Apesar disso, os órgãos de saúde preconizam que a amamentação não exclusiva deve permanecer até os 2 anos de idade da criança, no mínimo.

Minha experiência pessoal com a amamentação provém da minha infância, como uma criança que mamou durante 3 anos e 5 meses e que só desmamou porque minha mãe precisou tomar uma medicação incompatível com o AM. Apesar de muito nova, guardo na minha memória a lembrança daquele momento tão paradisíaco para mim: eu deitada em cima da minha mãe em uma rede, mamando em um peito e pegando no outro, em estado de completa satisfação, apreciando o sabor do leite misturado ao cheiro de mãe, sentindo o calor, o amor, o contato pele a pele, me nutrindo de um alimento, não só do corpo, mas também da alma.

Apesar da interrupção do meu aleitamento materno a partir daquela medicação, eu considero que o meu desmame continuou num lento processo, em que eu pedia somente para tocar ou colocar a boca no peito da minha mãe, sem sugar, para que eu pudesse me acalmar. Ou seja, mesmo não recebendo o leite materno, o meu vínculo com a amamentação não parou de uma hora para outra, ainda perdurou por algum tempo. Minha mãe nunca trabalhou fora de casa, e por isso, apesar de todas as outras dificuldades que existiram neste processo, ela conseguiu amamentar todas as suas quatro crianças por tempo prolongado.

Acredito que o exemplo de minha mãe e que a minha própria experiência como lactente (quem mama) tenham sido essenciais para, inconscientemente, despertar em mim o conhecimento sobre a importância dessa prática, de forma que houvesse uma naturalização

quanto a esse ato e a vontade de amamentar quando me tornasse mãe, o que aconteceu em janeiro de 2021.

Agora, como lactante (quem amamenta), vivencio o outro lado da experiência e percebo o quão desafiador é amamentar. É doloroso, é sacrificante, exige muito esforço, dedicação, abdicação de sono e de inúmeras outras coisas, inclusive de cuidado pessoal. Além disso, o emocional interfere na produção do leite, o que reforça aquele sentimento de culpa, que acompanha a mulher desde a gestação. Lembro o quão doloroso foi amamentar nos primeiros dias: dores do contato da boca (sucção) com a mama, pega incorreta, dores das cólicas de contração uterina que são provocadas pela amamentação, dores pelas posições desconfortáveis na hora de amamentar. Esse momento já é de fazer qualquer uma desistir. Com o passar do tempo, os desafios vão sendo outros, como mastites, opiniões de terceiros, interferência emocional na produção do leite, mamadas da madrugada, sono acumulado, escolha de prioridades, retorno ao trabalho.

Por ser servidora pública federal, vinculada à Universidade Federal da Paraíba (UFPB), pelo nascimento do meu filho, obtive o direito à prorrogação da minha licença maternidade, totalizando 6 meses, tempo muito necessário para a manutenção do AME. Após o término da licença, em consequência do isolamento necessário no momento da pandemia do vírus SARS-CoV-2, que permitiu aos servidores da UFPB realizarem seus trabalhos de forma remota, pude trabalhar diretamente de casa. Isso favoreceu o contato direto com meu filho por mais tempo e o prosseguimento da amamentação além dos 6 primeiros meses de vida.

Aos 10 meses de idade do meu filho, com o fim das medidas de isolamento, tive que retornar ao trabalho presencial. Vivenciei muitas dificuldades para que o processo de amamentação do meu filho pudesse ser continuado: conciliação com as atividades laborais, com o mestrado e com o trabalho doméstico; resistência às opiniões contrárias quase sempre baseadas em crenças; utilização do curto horário do almoço para me deslocar trabalho-casa-trabalho a fim de amamentar e almoçar em tempo muito corrido; falta de ambiente apropriado (sala de apoio à amamentação, fraldário) no local de trabalho para que eu pudesse amamentá-lo quando meu companheiro levava o bebê até mim (sentimento de que esta seria uma conduta censurável, já que era realizada durante o horário de trabalho sem proteção legal e ambiente para tal); dor e desconforto nas mamas quando passava muito tempo sem amamentar; falta de creche no local de trabalho ou próxima ao local de trabalho; sofrimento, por ambas as partes, advindo do processo de adaptação na creche; constantes adoecimentos do bebê enquanto frequentava a creche antes dos dois anos de idade; medo e sentimento de culpa por uma possível infecção pelo vírus SARS-CoV-2 com sequelas mais

graves; privação de sono; meu adoecimento mental; entre outros. O suporte da minha pequena rede de apoio (marido e, às vezes, avós, que tinham que se deslocar de Fortaleza-CE para João Pessoa-PB) foi essencial para superar esse momento. Após um ano de trabalho presencial, fui autorizada a me afastar das atividades laborais, de forma remunerada, para cursar meu último ano deste Mestrado.

Ter encontrado conhecimento sobre a importância da prática foi fundamental para que eu escolhesse continuar amamentando, mesmo diante das dificuldades. No entanto, tenho consciência de que só obtive sucesso em continuar amamentando meu filho por tempo prolongado porque vivi condições muito excepcionais, que não refletem a realidade da grande maioria das mães trabalhadoras. Não seriam suficientes o conhecimento, a escolha e a determinação em continuar trabalhando e amamentando, se eu tivesse que ter retornado ao trabalho presencial aos 4 meses de vida de meu filho, como acontece com as trabalhadoras celetistas no país; se eu não tivesse rede de apoio alguma, como meu companheiro que pôde dividir os cuidados e que contribuiu para a manutenção da prática; se eu não pudesse arcar com uma creche, mesmo que em horário parcial; entre outros tantos exemplos.

Apesar de todas as dificuldades que envolvem a amamentação, minhas condições permitiram que meu filho tenha sido amamentado exclusivamente no peito durante os primeiros 6 (seis) meses de vida, e que permaneça em amamentação até os dias atuais, mesmo com pouco mais de 3 anos e 6 meses de idade. Gostaria que seu desmame se desse de forma natural e em seu tempo. Mas isso já não posso garantir que aconteça, porque devo retornar novamente ao trabalho presencial ao final do afastamento.

Mesmo que eu e meu companheiro instintivamente desejemos outros filhos, ao vivenciarmos as dificuldades do ambiente, nos sentimos racionalmente desmotivados a tê-los. E aqui nos vemos diante de conflitos entre os nossos direitos fundamentais: à reprodução, à família, à dignidade da pessoa humana, à saúde, ao trabalho, à maternidade.

Movida pelas impressões pessoais sobre a falta de reconhecimento social e legal da prática de amamentação em nossa sociedade e percebendo as dificuldades encontradas por mim e pelas minhas colegas mães (servidoras da UFPB), em conciliar as atividades laborais com as de cuidado com filhos(as), esta autora viu-se instigada a compreender como as contradições sentidas na sua vida e observadas nas vidas dessas mulheres podem ser naturalizadas em nossa sociedade.

O reconhecimento de que o cuidado com as crianças é responsabilidade de todos, e não exclusivamente das mães, é importante para que sejam possíveis novos olhares para situações do cotidiano. Como exemplo de uma situação comum, cita-se que o afastamento da

mãe ainda nos primeiros meses de vida do(a) bebê, sabidamente resulta no adoecimento frequente das crianças, que não têm o sistema imune formado (Brasil, 2015b). Com isso, tem-se aumento do absenteísmo e do gasto público e privado com saúde (Brasil, 2015b). Além disso, é comum sentimentos negativos nas mães (Silva *et al*., 2020). Mesmo assim, vê-se a terceirização do cuidado, já a partir dos primeiros meses de vida, ser elencado como solução para a conciliação da maternidade com o trabalho profissional da mulher (Martins Filho, 2019). No entanto, a terceirização dos cuidados com os(as) filhos(as) e o afastamento das mães nos primeiros anos de vida da criança provocam sofrimento fisiológico e emocional em ambos, com repercussões importantes por toda a vida (Martins Filho, 2019).

O ato de amamentar não se resume apenas ao provimento de um alimento natural, renovável, sustentável e com propriedades únicas para nutrir as necessidades do bebê, mas representa a construção de uma relação de afeto, amor e confiança que contribuirá para a formação de um indivíduo empático, saudável e com equilíbrio emocional para viver em nossa sociedade (Jones, 2019; Brasil, 2017b). São diversas as evidências científicas que asseguram os benefícios da amamentação e as vantagens econômicas de sua manutenção e incentivo (Giugliani, 2022; Toma e Rea, 2008; Victora *et al.*, 2016; Brasil, 2017b). Tomando-se consciência dos benefícios sociais e econômicos de incentivar a amamentação como política pública, urge a participação ativa da sociedade e do Estado, de forma a conhecer e a transpor as barreiras existentes na vida e no trabalho das mulheres mães, com efeito na implementação de soluções.

A universidade é vista como instituição empregatícia, próxima de uma organização empresarial, mas também é reconhecida como um bem público, e como tal, destina-se à formação dos indivíduos e também ao seu desenvolvimento ético e moral, contribuindo-se assim para uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, as universidades têm a capacidade de influenciar o pensamento da comunidade, pois é vista como instituição que centraliza o dissemina o conhecimento. É, portanto, uma referência para a formulação do pensamento individual. Ao amparar as servidoras mães que trabalham na instituição, a gestão universitária pode contribuir para o desenvolvimento social do país, agindo com responsabilidade social, conforme os valores previstos em sua missão e definidos em seus objetivos primários.

Admite-se que as universidades têm a função primordial de educar as pessoas, sendo capazes de conscientizá-las da importância da amamentação para a sociedade e de contribuir também para a redução de desigualdades históricas entre os sexos. Assim, pode-se colaborar para que os direitos das mulheres, das crianças e das famílias sejam garantidos e cumpridos.

O Ministério da Saúde (MS), reconhecendo a importância da área da Educação neste processo, e visando a intersetorialidade das políticas públicas, atribui competências fundamentais à área da Educação no documento "Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno", de 2017. Neste documento, pretende-se contribuir para a formulação e a pactuação dessa política, que tem o objetivo de induzir e acelerar a adesão e a manutenção da prática da amamentação pelo tempo recomendado pelos órgãos de saúde (Brasil, 2017b). Nesse contexto, as políticas intersetoriais pressupõem uma colaboração entre diversos atores na sociedade, inclusive dos órgãos educacionais.

Acrescenta-se que as universidades são organizações que, além de planejar, organizar e executar a aplicação de recursos, prestam serviços públicos de educação à sociedade, atuando no tripé ensino, pesquisa e extensão. As práticas e políticas adotadas por elas têm impactos sobre toda a comunidade, inclusive sobre as pessoas que a integram. É seu dever, portanto, ajudar na conscientização da coletividade, compartilhando conhecimento científico e participando de forma ativa das campanhas nacionais e internacionais para alcançar as mudanças pretendidas.

Assim, justifica-se o desenvolvimento desta pesquisa em termos teóricos, uma vez que o conhecimento sobre as práticas e políticas no contexto organizacional, especialmente da gestão universitária em relação ao AM, ainda é incipiente (Nardi *et al.*, 2020). Pretende-se, com seus efeitos, melhorar qualidade de vida, segurança e saúde no trabalho das mulheres. A pesquisa tem aderência à área de concentração do programa de mestrado por estar relacionada ao tema Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, linha de pesquisa que contempla o interesse no impacto da formulação das políticas públicas voltadas para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no estado da Paraíba.

Definiu-se, como objeto para esta pesquisa, as práticas e políticas institucionais de proteção, promoção e apoio ao aleitamento materno para servidoras mães da Universidade Federal da Paraíba. Adotou-se como problema a seguinte questão: Como a Universidade Federal da Paraíba pode contribuir com a proteção, a promoção e o apoio ao aleitamento materno entre suas trabalhadoras?

Formulado o questionamento central, foram consideradas duas hipóteses: Primeiramente, supôs-se que, apesar de existirem estratégias e políticas nacionais e mundiais de apoio ao AM para mães trabalhadoras, elas ainda podem não estar contidas nos ambientes de trabalho e na cultura institucional da UFPB. Por segundo, admite-se que a inclusão de boas práticas de apoio ao AM para mães trabalhadoras na UFPB pode favorecer o melhor

desempenho profissional e a permanência das mulheres mães em suas atividades laborais, além de contribuir para a saúde da mulher e da criança.

Tomou-se por objetivo compreender como a UFPB pode contribuir com a proteção, a promoção e o apoio ao aleitamento materno entre as servidoras do seu quadro de pessoal. Para isso, procurou-se: conhecer as principais políticas públicas e práticas institucionais de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno para mães trabalhadoras no Brasil; discutir de que forma a universidade, com referência nos modelos e na literatura pesquisada, pode promover, proteger e apoiar a amamentação entre suas trabalhadoras.

Como consequência desta pesquisa, elaborou-se um Produto Técnico Tecnológico. Os resultados serviram de base para a elaboração de uma minuta de ato normativo para a UFPB a partir das principais práticas e políticas públicas encontradas. A discussão e a possível aplicação dessas medidas na UFPB tem potencial replicação no universo das IFES, que possuem organização legal e administrativa análoga àquela.

Sem a pretensão de esgotar o assunto, buscou-se explorar as recomendações de órgãos internacionais, leis nacionais, políticas e práticas de entidades públicas que promovem a amamentação por mães trabalhadoras. Expôs-se também, de forma breve, conceitos como patriarcado e relações sociais de sexo, pois não é possível tratar do assunto sem discutir a estrutura social vigente, advinda de uma herança histórica de dominação entre os sexos. Dessa forma, pode-se tentar compreender melhor os fatores culturais que atrapalham o avanço das políticas públicas que incentivam a amamentação nas instituições empregatícias. Analisaram-se conceitos, leis e evidências científicas que corroboram com a ideia de que proteger, promover e apoiar a amamentação entre mulheres trabalhadoras é imensamente benéfico para a sociedade e também para as instituições. A elucidação dessas ideias cumpre o papel de contrapor aspectos culturais e de alcançar uma compreensão além do senso comum.

Foram analisados alguns fatores que permeiam a vida das mulheres trabalhadoras que desejam amamentar seus filhos, mesmo após a licença maternidade, com foco no suporte dado às mulheres pela instituição. Por isso, este trabalho consiste em uma pesquisa de natureza aplicada, que, por definição, tem o intuito de solucionar impasses percebidos na vida em sociedade, lugar onde o pesquisador convive (Gil, 2022). Na definição de seus objetivos, esta pesquisa tem perfil descritivo e exploratório. Segundo Gil (2022, p. 41), existem “pesquisas que, embora definidas como descritivas com base em seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias”. Conforme o autor, considerando a preocupação com a atuação prática, é comum a junção dos objetivos exploratório e descritivo nas pesquisas sociais (Gil, 2022).

Para melhor compreensão do problema e para um delineamento mais preciso da pesquisa, foi necessária maior familiarização com o assunto, aproximando-a de um enfoque exploratório. Para Hernández Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 101), estudos exploratórios são "realizados quando o objetivo é examinar um tema ou um problema de pesquisa pouco estudado, sobre o qual temos muitas dúvidas ou que não foi abordado antes".

Além disso, foram reunidos documentos, teses, dissertações e artigos científicos a fim de investigar em quais circunstâncias as medidas em favor da amamentação se relacionam com o trabalho da mulher. Buscou-se com isso, compreender como a Gestão da Educação Superior pode proteger, promover e apoiar a amamentação entre suas trabalhadoras. Nesse sentido, para o alcance de seus objetivos, esse trabalho também terá uma abordagem descritiva. Para Gil (2022, p. 42), "pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno".

A temática foi abordada sob o enfoque qualitativo**,** pois recomenda-se selecioná-lo "quando o tema do estudo foi pouco explorado, ou que não tenha sido realizada pesquisa sobre ele em algum grupo social específico" (Hernández Sampieri, Collado e Lucio, 2013, p. 376). "A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica, especial, contextual e temporal entre pesquisador e objeto de estudo; ambos pertencem à mesma realidade e se confundem" (Michel, 2015, p. 40).

No caso concreto, analisou-se o suporte recebido pelas mulheres trabalhadoras que amamentam, buscando compreender como a UFPB, instituição na qual esta autora exerce suas funções como servidora, pode agir em prol da amamentação e da redução das desigualdades entre os sexos na instituição. Como parte integrante do universo estudado, esta autora vivenciou o momento de acúmulo das funções de mãe e de trabalhadora, questionando-se acerca dos motivos pelos quais há uma naturalização do afastamento ou mitigação da função social da mulher como mãe, em favor do trabalho remunerado.

Os procedimentos técnicos utilizados para coleta de dados envolvem pesquisa documental e bibliográfica. Por meio da pesquisa documental, coletaram-se informações sobre as práticas de proteção, promoção e apoio à amamentação para mulheres trabalhadoras, sobre a desigualdade entre homens e mulheres, sobre os dispositivos legais de proteção à mulher trabalhadora. Pesquisaram-se leis, planos, portarias e outros, em âmbito nacional, sobre a existência de práticas e políticas que estejam relacionadas com a proteção, promoção e apoio ao AM no ambiente de trabalho, entre outros documentos que serviram ao encadeamento lógico da discussão, como ações e campanhas governamentais.

Na pesquisa bibliográfica reuniram-se trabalhos com o intuito de compreender melhor o tema e também de conhecer as principais práticas e políticas adotadas pelas organizações no Brasil quanto à proteção, promoção e apoio do AM no ambiente de trabalho. Além disso, fundamentou-se a discussão sobre: a busca por equidade entre os sexos; a maternidade; a amamentação e o trabalho da mulher; e a responsabilidade social nas universidades. Buscando-se obter uma melhor compreensão da realidade das mães trabalhadoras, a análise teórica serviu para ambientar o assunto, de forma que fossem apresentados alguns conceitos.

Realizou-se busca no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), utilizando-se os descritores "amamentação" *AND* "trabalho", que contemplou 427 resultados. Em seguida, no intuito de privilegiar o estudo de trabalhos recentes, restringiu-se a busca aos últimos 10 anos, incluindo-se trabalhos publicados de 2014 a 2023. Dentre os 23 trabalhos encontrados, foram eliminados os que não possuíam a divulgação autorizada, e também, os que, a partir da leitura do resumo, não tinham proximidade com o tema proposto, por serem muito mais específicos da área da Saúde. Ao final, restaram os 5 trabalhos dispostos no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Estudos encontrados no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes (2014-2023)

Título	Autora	Curso / Instituição	Ano
Implantação e certificação de sala de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora/estudante em uma instituição de ensino superior	KNOB, Gabriele Hatwig.	Mestrado Profissional em Saúde Materno Infantil Universidade Franciscana	2022
O trabalho invisível do cuidado e a emancipação das mulheres no cerne da discussão lactivista	BRAGA, Raquel Vieira de Castro.	Mestrado em Estudos Comparados sobre as Américas Universidade de Brasília	2021
Significado da vivência de trabalhadoras que amamentam em empresas/instituições com salas de apoio à amamentação e suas relações de poder: um modelo teórico	FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges.	Doutorado em Enfermagem Universidade Federal de Santa Catarina	2020
Comunicação pública e campanhas de aleitamento materno: representações da mulher-mãe materializadas na/pela Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta do Ministério da Saúde	SILVEIRA, Amanda Braga.	Mestrado em Comunicação Universidade Federal do Rio Grande do Sul	2018
Salas de apoio à amamentação: conhecimento de gestores de empresas públicas e privadas com vistas à sua implantação	FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges.	Mestrado em Enfermagem Universidade Federal de Santa Catarina	2015

Fonte: Elaboração própria com base na busca no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes

Ademais, foi realizada busca na plataforma de periódicos "*Scientific Electronic Library Online"* (Scielo) Brasil, utilizando os descritores: amamentação *OR* "aleitamento materno" *AND* trabalho. Utilizaram-se ainda os seguintes filtros: "Coleções Brasil", "idioma português", "2014 a 2023". Dentre os 36 resultados encontrados, foram eliminados os trabalhos que não possuíam a divulgação autorizada e também, os que, a partir da leitura do

resumo, não tinham proximidade com o tema proposto, por serem muito específicos da área da Saúde. Ao final, restaram os 14 trabalhos dispostos no Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 - Estudos encontrados na plataforma de periódicos Scielo Brasil (2014-2023)

Título	Autor(a)s	Ano
Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo	SOUZA, Carolina Belomo de, *et al.*	2023
Determinantes em saúde associados ao aleitamento materno exclusivo: uma revisão de escopo	SILVA, Ananda Larisse Bezerra da, *et al.*	2023
Continuidade do aleitamento materno no retorno ao trabalho: sentimentos, desafios e estratégias de enfermeiras nutrizes	ALMEIDA, Lourdes Maria Nunes, *et al.*	2023
Amamentação continuada e trabalho: cenário de persistência e resiliência materna	SILVA, Isília Aparecida, *et al.*	2023
A influência do retorno ao trabalho no aleitamento materno de trabalhadoras da enfermagem	ALMEIDA, Lourdes Maria Nunes, *et al.*	2022
Associação da duração do aleitamento materno exclusivo com a autoeficácia de nutrizes para amamentar	MORAES, Gécica Gracieli Wust de, *et al.*	2021
Impacto dos aspectos institucionais no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras: uma revisão sistemática	NARDI, Adriana Lüdke, *et al.*	2020
Intenção de amamentar entre gestantes: associação com trabalho, fumo e experiência prévia de amamentação	FERNANDES, Renata Cordeiro; HÖFELMANN, Doroteia Aparecida	2020
Intenção de amamentar, duração do aleitamento materno e motivos para o desmame: um estudo de coorte, Pelotas, RS, 2014	AMARAL, Sheila Afonso do, *et al.*	2020
Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho	FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges, *et al.*	2018
Influência da licença-maternidade sobre a amamentação exclusiva	MONTEIRO, Fernanda R., *et al.*	2017
Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero	KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Cavalcanti de	2016
Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades	FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges, *et al.*	2016
Amamentação e as intercorrências que contribuem para o desmame precoce	OLIVEIRA, Carolina Sampaio de, *et al.*	2015

Fonte: Elaboração própria com base na busca na plataforma de periódicos Scielo Brasil

Segundo Andrade (2010, p. 118), “método de abordagem é o conjunto de procedimentos utilizados na investigação de fenômenos ou no caminho para chegar-se à verdade”. Nesse sentido, foi escolhido o Método Analítico, que, segundo Michel (2015, p. 63), “trata-se de proceder ao estudo e à análise criteriosa de um texto, em nível de profundidade desejável e com o máximo de informações disponíveis com o propósito de entendê-lo e replicá-lo”.

A partir dos trabalhos estudados, compreendeu-se que: há evidências dos resultados da amamentação na saúde física e emocional da mãe e na melhora do desenvolvimento físico e intelectual das crianças; um ambiente em que a prática seja apoiada e que possibilite a conciliação das atividades laborais e da amamentação, pode resultar em melhor produtividade

da mulher e em menos afastamento por motivo de saúde, própria ou de seus filhos; o aumento nos índices de amamentação pode favorecer a redução da mortalidade infantil, o desenvolvimento econômico do país, a redução dos prejuízos ambientais e das desigualdades sociais, dentre outros efeitos positivos.

Entendeu-se que, apesar de alguns avanços nos últimos anos, a legislação brasileira sequer permite o atendimento às recomendações mínimas dos órgãos de saúde. Como ações a serem seguidas para garantir uma proteção mais ampla à amamentação e à primeira infância, pode-se assegurar aos pais regimes flexíveis de trabalho, maior tempo de licença maternidade, possibilidade de teletrabalho, dentre outras medidas. Ações como essas contribuem inclusive para o alcance de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Souza, 2023).

2. DESIGUALDADE ENTRE OS SEXOS: O TRABALHO NÃO REMUNERADO DAS MULHERES

É cada vez mais comum ver mulheres ocupando os postos de trabalho dos ambientes por onde passamos. Na maioria dos casos, essas mulheres acumulam suas atividades laborais com o trabalho doméstico e/ou de cuidado, sendo estes últimos exercidos de forma gratuita. "Para as feministas, sempre houve duas questões essenciais a propósito do trabalho não remunerado das mulheres: de um lado, como avaliá-lo e, de outro, como dividi-lo equitativamente com os homens" (Gama, 2015, p. 73).

O trecho abaixo serve para traduzir de forma breve o cerne das motivações que deram início ao movimento feminista e que incentivaram as mulheres a lutarem ativamente por igualdade de oportunidades e de direitos desde o começo dos anos 70:

> Foi a partir da tomada de consciência de uma opressão específica: tornou-se coletivamente "evidente" que uma enorme massa de trabalho era realizada gratuitamente pelas mulheres; que esse trabalho era invisível; que era feito não para si, mas para os outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal. (Kergoat, 2009, p. 68)

Na busca pela equidade, há décadas as mulheres têm lutado pelo reconhecimento de que ainda se encontram em posição de grandes desigualdades em relação aos homens. É sabido, conforme explanam Witt e Schlickmann (2019, p. 528 e 529), que, "mesmo as mulheres vencendo o isolamento doméstico e o preconceito discriminatório, a inserção na sociedade ainda é cercada de desigualdades de gênero, na qual a realidade da mulher é vivenciada de forma diferenciada em relação à do homem". Alambert (2004, p. 53) descreve isso muito bem no seguinte trecho de sua obra:

> Nós mulheres, continuamos trabalhando mais e ganhando menos do que os homens. A dupla jornada continua nos sacrificando até à raiz dos cabelos. Os homens ainda

> não partilham conosco do trabalho doméstico e da educação das crianças. Na escola, ainda estamos segregadas às carreiras que permitem manter essa dupla jornada: professoras, pediatras, costureiras, nutricionistas, secretárias *etc*. Crescem os contingentes de mulheres vítimas de HIV e outras doenças sexualmente transmissíveis; morrem centenas de mulheres em consequência da gravidez, parto, pós-parto e abortos clandestinos.

Em decorrência das lutas dos movimentos feministas, gradativamente, são percebidos avanços no que diz respeito à inserção social das mulheres. Estados[1] e organizações internacionais[2] passaram a reconhecer que a redução das desigualdades entre homens e mulheres é imprescindível ao desenvolvimento da humanidade, apresentando-a como um objetivo a ser perseguido. O enfrentamento a essas desigualdades exige o reconhecimento e a consciência de que vivemos sob uma estrutura social que contribui para a submissão das mulheres em diversos sentidos e esferas da vida.

Concorda-se com Witt e Schlickmann (2019, p. 526) quando afirmam que "discutir a inserção das mulheres no mundo do trabalho é de interesse direto para sociedade brasileira quando se trata de igualdade de gênero", pois, ainda conforme as autoras, "as mulheres, que por um longo período tiveram suas atuações circunscritas ao espaço privado, hoje ocupam diferentes lugares nos espaços públicos, e desempenhando variadas ocupações no mundo do trabalho, de forma ascendente e gradual".

Há muito já é sabido que a participação do Estado é essencial para a solução dessa problemática. Durante a Conferência Internacional da Mulher em 1975, segundo Gama (2015), foi reconhecida a importância do Estado para solucionar os impasses relativos à sujeição das mulheres aos homens, por meio do incentivo de oportunidades equânimes na educação e no trabalho, paridade salarial, direito a contracepções e aborto, direito a creches, dentre outras ações ligadas à liberdade feminina. A autora comenta, no entanto, que sobressaíram-se as associações entre família e Estado, e notadamente a maneira como o Estado, de forma sistemática, organizou a garantia do bem-estar social por meio do trabalho feminino "invisível". A autora reforça que o Estado contribui com a perpetuação da desigualdade de gênero, pela maneira como organiza a sociedade no campo político e em sua estrutura, e pelo modo como ele se mantém através do trabalho. Complementa que, naquele momento, houve muitos julgamentos das políticas sociais, "mas, por outro lado, o claro

---

[1] No Estado brasileiro, a Constituição Federal (CF) de 1988 foi um marco importante para o direito das mulheres, instituindo o princípio de igualdade entre homens e mulheres (art. 5°), antes negligenciado na história do país. Com isso, afirma-se o direito à igualdade de gênero em seu texto. De forma complementar e necessária, prevê também direitos iguais nas sociedades conjugais (art. 226, § 5°).

[2] A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável foi adotada em 2015 pela Assembleia Geral das Nações Unidas com 17 objetivos globais que buscam o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 5 concentra as metas para alcançar a igualdade de gênero, que também permeia outros 12 objetivos globais.

reconhecimento de que as **mulheres necessitam de proteção social pública e demandam por ela”** (Gama, 2015, p. 73, grifo nosso).

O fato é que “a contínua inserção das mulheres no mundo do trabalho é um fator fundamental tanto para o desenvolvimento econômico do país, como para a conquista da igualdade pelas mulheres em outras esferas da vida” (Witt e Schlickmann, 2019, p. 528). Por isso, entende-se que são necessárias medidas que possibilitem um tratamento equânime entre os sexos no ambiente de trabalho. Para isso, são indispensáveis ações afirmativas que minimizem as disparidades percebidas.

Além disso, a intensificação das manifestações sobre a relevância do cuidado para a reprodução social e para o desenvolvimento econômico torna crucial e urgente refletir sobre políticas públicas nas quais o Estado atue na construção de uma estrutura que possibilite, de forma sistemática e consistente, a organização social do cuidado, aliviando a sobrecarga das famílias, especialmente das mulheres, que historicamente assumem a maior parte dessa responsabilidade (Garcia e Marcondes, 2022).

Segundo Kergoat (2009, p. 67), “as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes”. Conforme a autora, homens e mulheres representam dois grupos sociais incluídos em um tipo de relação: “relações sociais de sexo”. “Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho” (Kergoat, 2009, p. 67).

Ao longo dos séculos, produziu-se uma sociedade que valoriza certos comportamentos para mulheres e outros para homens. Majoritariamente, designa-se às mulheres o desempenho de tarefas domésticas e de cuidados com a prole (esfera reprodutiva) e, aos homens, as atividades produtivas e remuneradas, com forte valor social agregado (Kergoat, 2009). Essa distinção tem por base a construção social do feminino e de preconceitos contra a mulher. “Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher)” (Kergoat, 2009, p. 67).

A posição de submissão das mulheres é reforçada na maneira como as instituições humanas são formadas. Institutos como o Estado, o sistema capitalista, a Igreja, a religião tiveram um papel importante para organização da sociedade como conhecemos, que incorporou e naturalizou as desigualdades entre os sexos.

> Nestes 3.000 anos, a cultura ocidental e suas precursoras têm se baseado em sistemas filosóficos, sociais e políticos em que os homens pela força, pela repressão direta ou por meio de rituais, tradições, leis, linguagem, costumes, etiquetas, educação e divisão do trabalho, determinam o papel que a mulher deve ou não desempenhar, sempre numa relação de subordinação. (Alambert, 2004, p. 61)

A opressão do feminino pode ser notada inclusive na forma como foi construída a linguagem, com a qual nos comunicamos.

> A linguagem masculina, sexista, machista e, antropocêntrica é injusta, opressora, excludente. Ela é conhecida e adjetivada como "linguagem oficial", "linguagem culta", "linguagem linda", "linguagem bem escrita ou bem falada", "linguagem fluente (que dizem que não atrapalha), a qual tem sido e é responsável pela invisibilidade, rejeição e condenação a uma "não-existência" de grande parte da humanidade (aqui deve ser lido "mulheres"). (Castro e De La Paz , 2018, p. 83)

A fim de superar essa ideia de submissão, ressalta-se "a contribuição da crítica feminista à naturalização das diferenças entre homens e mulheres, antes compreendidas como uma diferenciação genética e não como resultado de um processo de construção das desigualdades" (Motta e Bezerra, 2021, p. 1), fato que resultou em grandes avanços no pensamento vigente. Apesar dos avanços teóricos, percebe-se que a sociedade ainda precisa mudar, no sentido de diminuir as disparidades entre os sexos. "A complexidade da questão das mulheres leva Saffioti a entender que a desmistificação de sua situação no mundo do trabalho era uma tarefa para ser resolvida também pelos homens" (Garcia, 2021, p. 12). Corroboram com esta afirmação Castro e De La Paz (2018, p.83):

> Como mulheres, precisamos nos empoderar para promover e efetivar transformações culturais e sociais. Nesse processo de empoderamento - contínuo e constante - a União das mulheres é imprescindível. Porém, também é imprescindível a caminhada conjunta com homens que almejam tais transformações em prol de uma vida digna para todas as pessoas.

Uma sociedade mais justa, igualitária e participativa é um objetivo a ser conquistado no país (CF, 1988). Para o alcance dos objetivos de redução de desigualdades entre os sexos, é importante que haja ampla participação da sociedade. Para isso, faz-se necessário que haja discussão em torno das relações sociais de sexo para que sejam superadas essas barreiras ideológicas. A educação e os fatores culturais são determinantes para definir a inserção social das mulheres e para garantir que superemos os discursos da ideologia machista, incorporados muitas vezes pelas próprias mulheres.

> Obviamente, os homens gostam de ideologias machistas, sem sequer ter noção do que seja uma ideologia. Mas eles não estão sozinhos. Entre as mulheres, socializadas todas na ordem patriarcal de gênero, que atribui qualidades positivas aos homens e negativas, embora nem sempre, às mulheres, é pequena a proporção destas que não portam ideologias dominantes de gênero, ou seja, poucas mulheres questionam sua inferioridade social. Desta sorte, também há um número incalculável de mulheres machistas. E o sexismo não é somente uma ideologia, reflete, também, uma estrutura de poder, cuja distribuição é muito desigual, em detrimento das mulheres. (Saffioti, 2015, p. 36 e 37)

Contudo, a manutenção das estruturas sociais de dominação se dá também através da imposição de autoridade ou mesmo do uso da força. De acordo com Saffioti (2015), esse fenômeno é reflexo das tecnologias sociais vigentes, que contribuem para a manutenção do *status-quo* nas relações de gênero, mantidas sob forte ideologia. Ou seja, a continuidade das relações de dominação existentes dependem não só de ideologias estruturais como o machismo, mas sustentam-se também pelo exercício da força física, através de atos violentos.

> Importa reter na memória que não apenas as ideologias atuam sobre os agentes sociais subjugados, mas também outras múltiplas tecnologias sociais de gênero, de raça/etnia e de classe social. Não obstante a força e a eficácia política de todas as tecnologias sociais, especialmente as de gênero, e, em seu seio, das ideologias de gênero, a violência ainda é necessária para manter o *status quo*. Isto não significa adesão ao uso da violência, mas uma dolorosa constatação. (Saffioti, 2015, p. 148-149)

Um retrato de que ainda se sustenta o uso da força para a manutenção da relação de dominação de gênero são os números alarmantes de violência contra a mulher nos últimos anos. Situando a discussão no Brasil, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), relativo ao ano de 2020, expõe:

> [...] o Raseam, em todas as suas edições, reforçou que o fenômeno da violência contra às mulheres possui características próprias que o diferencia da violência contra os homens. Isto levanta a necessidade de um olhar específico sobre este processo, que compreenda os lugares ocupados pelas mulheres em nossa sociedade e todo o sistema de valores que sustentam nossas estruturas sociais. [...] O Ligue 180, canal de atendimento e disque denúncia relativo à violência contra mulheres, notificou, em 2019, 85.399 casos de violência. De todos estes relatos de violência, cerca de 83,1% das agressões foram realizadas por companheiros/as, ex-companheiros/as ou familiares das mulheres em situação de violência. (Brasil, 2021, p. 28)

Considerando a complexidade do tema, acredita-se que precisam ser apresentados alguns conceitos que auxiliem em sua compreensão. Não se tem aqui a intenção de aprofundá-los, mas apenas apresentar as principais definições encontradas nesta pesquisa. Utiliza-se, para tratar das relações sociais entre homens e mulheres, dentre outros, o termo "**gênero**". O conceito de gênero recebe diversos sentidos na literatura, mas primariamente relaciona-se com a identidade. "Cada feminista enfatiza determinado aspecto do gênero, havendo um campo, ainda que limitado, de consenso: o gênero é a construção social do masculino e do feminino" (Saffioti, 2015, p. 47). Com a ampliação das discussões acerca do tema, surgiram diversas definições e conceitos que auxiliam a compreensão da realidade.

> [...] nos países de língua inglesa, compete hoje, no domínio dos estudos feministas, com o conceito de gênero, que tem diferentes acepções; com frequência, gênero designa apenas a "variável sexo", mas possui também a acepção de sistema (sistema de gênero). Só o contexto da frase ou do parágrafo distingue essas acepções. Não mais que outros termos de Ciências Sociais, os termos "**patriarcado**", "**gênero**" ou "sistema de gênero", "**relações sociais de sexo**" ou "relações sociais de gênero", ou qualquer outro termo suscetível de ser empregado em seu lugar, não têm definição

> estrita e tampouco uma com a qual todos estejam de acordo. Esses três termos – ou conceitos – têm, entretanto, em comum o fato de pretenderem descrever não atitudes individuais ou de setores precisos da vida social, mas **um sistema total que impregna e comanda o conjunto das atividades humanas, coletivas e individuais**. Assim, os três termos têm a mesma pretensão à generalidade e a mesma denotação de organização, que não é absolutamente casual (Delphy, 2009, p. 177 e 178, grifo nosso).

Para Saffioti (2015), o conceito de gênero é mais aceito por ter uma intenção neutra, ser a-histórico e apolítico, mas seu uso exclusivo esconde o sentido da dominação-exploração. Constata também que não há como analisar esse fenômeno social sem considerar de forma integrada as relações de classe e de raça/etnia. Nesse sentido, a autora reforça a necessidade da manutenção e do uso do conceito de **patriarcado** como elemento fundamental para a compreensão das relações de poder existentes entre os sexos. Em consonância com o pensamento de Saffioti, entende-se como necessário o uso desse conceito.

A palavra "patriarcado" é muito antiga e, segundo Delphy (2009, 174), "vem da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkhe* (origem e comando)", significando "literalmente a autoridade do pai". Conforme Delphy (2009, p. 174), "a palavra *pater* em si – a mesma em sânscrito, grego e latim – não designa o pai no sentido contemporâneo", não devendo remeter-se à "noção de filiação biológica", sendo esse papel "preenchido pelo *genitor* – genitor". Percebe-se que a noção de autoridade concedida à palavra "pai" perdura até os dias atuais, refletindo a maneira como a nossa sociedade se construiu, sob o domínio dos homens. De acordo com os ensinamentos de Fustel de Coulanges (1864, loc. 63):

> A palavra *pater* tinha um outro sentido. Na língua religiosa, aplicava-se a todos os deuses; na língua do direito, a todo homem que não dependesse de outro, e que tinha autoridade sobre uma família ou sobre um domínio: *pater familias*. [...] Que tal palavra se tenha aplicado ao pai de família, até poder tornar-se aos poucos seu nome mais comum, é certamente fato bem significativo, e que parecerá grave a quem quer que deseje conhecer as antigas instituições. A história dessa palavra nos bastará para dar idéia do poder que o pai exerceu por muito tempo na família, e do sentimento de veneração que se ligava a ele, como a pontífice e soberano.

Delphy (2009) explica que: antes do século XIX, "patriarcado" assumia um sentido religioso e referia-se aos primeiros chefes de família; depois a palavra viria a assumir um sentido relacionado à "organização global da sociedade"; e mais recentemente, com a "segunda onda" do feminismo, surgida nos anos 70 no Ocidente, "patriarcado" assume ainda outro conceito. "Nessa nova acepção feminista, o patriarcado designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens" (Delphy, 2009, p. 173). Representa opressão das mulheres, ou mesmo, "dominação masculina", fenômeno que, antes dos anos 70, era enunciado por expressões como "condição feminina", "sujeição" ou "subordinação" das mulheres (Delphy, 2009).

Segundo Delphy (2009), as concepções feministas de patriarcado passaram a divergir em conjunto com as tensões internacionais que contrapunham o sistema de produção capitalista às iniciativas comunistas: em parte denotavam uma percepção da realidade de submissão das mulheres e constatavam uma sociedade que sustentava barreiras culturais, legais e comportamentais que impediam a redução das desigualdades entre sexos; por outro lado, o termo patriarcado e seu significado estaria arraigado aos efeitos do sistema capitalista, sistema exploratório produtor de desigualdade. Segundo a autora, neste último caso, para algumas feministas, o patriarcado e o capitalismo em parte se alimentam.

> O patriarcado é rapidamente adotado pelo conjunto dos movimentos feministas militantes nos anos 70 como o termo que designa o conjunto do sistema a ser combatido. Em relação a seus quase sinônimos "dominação masculina" e "opressão das mulheres", ele apresenta duas características: por um lado, designa, no espírito daquelas que o utilizam, um sistema e não relações individuais ou um estado de espírito; por outro lado, em sua argumentação, as feministas opuseram "patriarcado" a "capitalismo" – o primeiro é diferente do segundo, um não se reduz ao outro. Isso se reveste de uma grande importância política num momento de reemergência do feminismo, em que as militantes são confrontadas a homens e mulheres de organizações políticas para quem a subordinação das mulheres não é mais que uma das consequências do capitalismo. (Delphy, 2009, p. 175 e 176)

O processo de industrialização das economias, segundo Garcia (2021), resultou em maneiras de segregação sexual no desempenho do trabalho: em meio às funções produtivas (trabalho remunerado, próprio do novo sistema econômico), cabia aos homens melhores remunerações e posições privilegiadas, e, às mulheres, posições inferiores e com menores salários; nesse contexto, atribuia-se de forma exclusiva às mulheres os deveres reprodutivos (atividades domésticas e de cuidado).

A divisão sexual do trabalho torna-se ainda mais desfavorável às mulheres quando percebe-se a invisibilidade e a gratuidade do trabalho reprodutivo (Hirata, 2006; Fougeyrollas-Schwebel, 2009). Fougeyrollas-Schwebel (2009, p. 257) define trabalho doméstico como "um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres".

Observa-se que a discussão sobre o trabalho da mulher no mundo contemporâneo destaca-se com o surgimento da necessidade da sua mão de obra também nos meios produtivos (esfera pública), momento a partir do qual as mulheres obrigam-se a acumular as atividades dentro e fora do ambiente doméstico (esfera privada). E, fora do ambiente doméstico, as mulheres passam a exercer o trabalho produtivo recebendo remunerações inferiores às pagas aos homens.

Kergoat (2018) entende que o capitalismo incorpora e favorece a continuidade do sistema de dominação ao qual as mulheres se submetem durante toda a vida. Alega que é preciso reconhecer que existe uma duplicação no espaço e no tempo quando se trata do trabalho feminino, que se divide entre o trabalho assalariado e o doméstico, ocupando os espaços da fábrica e da casa. Com o aumento do trabalho assalariado e com o avanço tecnológico dos processos produtivos no sistema capitalista, intensificou-se a concentração de atribuições assumidas pelas mulheres.

O julgamento de Hirata e Zarifian (2009, p. 254) complementa essas ideias ao defenderem que as mulheres precisam questionar a divisão entre os âmbitos da vida (privada, assalariada e política) que guiam a sociedade moderna, pois, em suas vidas, "os limites temporais se dobram e multiplicam entre trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e articulam". Em entrevista, Hirata (2006, p. 200) disse que "os estudos de gênero têm, sobretudo, contribuído para ampliar o conceito de trabalho para além do trabalho profissional, restituindo a importância devida ao trabalho doméstico e ao trabalho exercido pelas mulheres no interior da família". Segundo Hirata (2006, p. 200), "a gratuidade dessa modalidade de trabalho repercute sobre o trabalho profissional das mulheres, que é constantemente desvalorizado e não reconhecido".

Diversas barreiras ainda impedem a melhor colocação das mulheres no trabalho produtivo e o recebimento de melhores recompensas. Além da sobrecarga por terem que assumir o trabalho de ambas as esferas, há dificuldades para o desenvolvimento profissional e obstáculos comportamentais nos ambientes de trabalho. As mulheres não só acumulam a função reprodutiva (gratuita), mas também recebem menores salários na esfera produtiva, pois tendem a exercer atividades que são tidas como "típicas do sexo feminino", às quais se atribuem remunerações de menor valor.

> [...] a condição de desigualdade das mulheres manifesta-se de várias formas: na invisibilidade em algumas áreas do conhecimento e do trabalho, o que se configura como uma segregação horizontal; na ocupação de postos mais baixos e/ou na dificuldade de ascensão, conhecidas como segregação vertical; além disso, na sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidados com os/as filhos/as, que se configura numa difícil conciliação entre as responsabilidades produtivas e reprodutivas. (Pinto, 2019, p. 46)

Segregação horizontal é tratada por Pinto (2019, p. 46) como a "divisão por área do conhecimento, que vai culminar em atuações divergentes por sexo no mercado de trabalho". A autora elucida que homens e mulheres estão colocados em segmentos distintos. "Os significados de gênero são evidenciados de acordo com as expectativas para cada sexo, as

mulheres tendem a se avaliar como mais capazes para atividades que lembram ou estão ligadas à reprodução" (Pinto, 2019, p. 46).

Os conceitos construídos historicamente de masculino e feminino fazem parte da nossa formação desigual desde a infância, quando certas atividades são tidas como de características masculinas e outras como femininas. Badinter (1985, p. 368), argumentando contra essa visão estereotipada de características próprias como de homem ou de mulher, expôs as conclusões de um Congresso Internacional de Psicologia da Criança, realizado em Paris em 1979, afirmando que os pesquisadores tiveram dificuldades em circunscrever as diferenças entre meninos e meninas ao concluírem:

> [...] nada prova que a passividade esteja reservada às meninas, como tampouco a receptividade à sugestão ou à tendência a se subestimar. Nada prova, ainda, que o gosto da competição seja mais comum entre os meninos, nem o medo, a timidez e a ansiedade entre as meninas. Que os meninos tenham tendências dominadoras, e as meninas, uma maior capacidade de submissão. Nem mesmo que os comportamentos ditos "maternos" ou "nutritícios" sejam mais especificamente femininos do que masculinos".

Apesar disso, as pessoas ainda hoje crescem ouvindo expressões como "mulheres são mais organizadas" ou afirmações de que "mulheres levam mais jeito para cuidar". Concorda-se com Pinto (2019, p. 46-47) ao afirmar que "isso acontece, muitas vezes, de forma imperceptível, ou seja, naturalizada, em que as mulheres passam a trilhar caminhos compatíveis com o que acreditam ou são levadas a acreditar como mais adequados ao comportamento feminino". A autora destaca ainda que "as relações de gênero levam algumas mulheres a se auto-excluírem de âmbitos dominados por homens de forma consciente. Elas preferem evitar os custos ligados às barreiras às quais poderão ser submetidas e que terão que superar" (Pinto, 2019, p. 48).

As mulheres já inseridas no mercado de trabalho também enfrentam barreiras para progredirem nos empregos, principalmente quando decidem assumir trabalhos típicos do sexo masculino (Pinto, 2019). "As mulheres que decidem "pagar o preço" da inclusão em ambientes masculinizados enfrentam outro tipo de segregação: a vertical, metaforicamente entendida como "teto de vidro"" (Pinto, 2019, p. 48). Em outro estudo, Pinto (2014, p. 39 e 40) destaca, sobre "teto de vidro", que as mulheres "estão aparentemente livres, ocupando profissões masculinas, mas na verdade existe uma barreira hierárquica invisível que as impede de ascenderem ao patamar já atingido pelos homens". Há barreiras hierárquicas ocultas, mantidas pelas heranças históricas patriarcais de nossa sociedade, que impossibilitam a ascensão profissional da mulher. Em resultado, ela precisa sobressair-se para desempenhar e sustentar-se desempenhando papeis antes destinados apenas aos homens.

É possível afirmar que a segregação vertical pode estar presente inclusive nos ambientes de trabalho dos órgãos públicos, para os quais, a princípio, não deveria existir diferenciação salarial nas carreiras, já que a remuneração é definida por lei em planos que independem de sexo. Numa breve consulta ao portal eletrônico de dados estatísticos de órgãos públicos, é possível verificar, por exemplo, que mulheres ocupam menos cargos de gestão do que homens, o que resulta em ganhos inferiores para elas nesse ambiente. Para retratar esse fato, situando a discussão na esfera pública, pesquisou-se, no Painel Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento do Brasil, na data atual desta consulta, outubro de 2023, dados referentes aos percentuais ocupados, por sexo, nos cargos comissionados de direção e de assessoramento dos níveis hierárquicos mais altos (13 a 17). Verificou-se que apenas 38,3% deles eram ocupados por mulheres. Nas Universidades Federais, constatou-se uma parcela ainda menor, apenas 36,1%.

Como se pode perceber até aqui, há uma enorme desvantagem econômica entre os sexos. Para constatar que a diferença de remuneração entre os sexos é uma situação que persiste até os dias atuais no Brasil, pode-se trazer a informação do RASEAM, relativo ao ano de 2020, que destaca:

> "Com relação a autonomia econômica, apesar dos avanços das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, ainda há grandes desafios. [...] os homens ganham, em média, cerca de 10% a mais que as mulheres por cada hora de trabalho realizada. Entretanto, se considerarmos os anos de estudos, a discrepância entre o rendimento recebido por ambos os sexos tende a crescer ainda mais. Na faixa da população com 16 anos ou mais de estudo, os homens recebem em média 43% a mais que a média de rendimento-hora das mulheres na mesma faixa de rendimento. Se desagregar por raça estas categorias, percebe-se um quadro de maior disparidade: homens brancos recebem, em média, mais que o dobro que mulheres negras no grupo de pessoas com 16 anos ou mais de estudo" (Brasil, 2021, p. 26).

Somadas às barreiras culturais invisíveis, existem também as dificuldades em as mulheres efetivarem sua formação profissional, o que as impede de ascenderem profissionalmente, e até de ocuparem cargos de liderança (Pinto, 2019; Gama, 2015). Em relação às ascensões salariais que são obtidas por meio de progressões na carreira devido a conclusões de cursos de qualificação ou de capacitação, a mulher, que é a pessoa da família que geralmente acumula as atividades de ambas as esferas, pode acabar em desvantagem e ascendendo mais lentamente na carreira profissional ou tendo uma vida profissional mais curta e/ou descontínua (Witt e Schlickmann, 2019).

Muitas vezes essa barreira de ascensão profissional se dá também por conta da idade reprodutiva da mulher, que coincide com a da vida profissional. Gama (2015) destaca a relevância que a presença de filhos pequenos tem nos percentuais de ocupação de atividade produtiva pelas mulheres e também em sua produtividade. Compreende-se que "a

maternidade ainda é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, principalmente quando os filhos são pequenos e os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir os custos com formas remuneradas de cuidado" (Gama, 2015, p. 160).

No contexto específico do cuidado com as crianças, firmou-se historicamente a concepção de que a figura da mãe, idealizada em nossa cultura, era insubstituível. Chenal (2018, p. 67) ilustra o tema em uma análise dos estudos de Daniéle Kergoat sobre trabalho industrializado francês na década de 1970 da seguinte forma:

> [...] cuidar dos próprios filhos transforma-se num dever moral do qual é difícil esquivar-se. Enfim, a atitude de descompromisso total da maioria dos jovens operários em relação ao trabalho reprodutivo, associada à crença de que as mulheres nascem com uma qualificação "natural' para isso, faz com que as mulheres saibam muito bem que elas, e somente elas, terão de enfrentar as tarefas ligadas à criação das crianças.

A noção equivocada de que a mulher detém uma qualificação "natural" para as atividades domésticas e para o cuidado com os filhos mantém-se presente em nossas vidas. Mesmo que tenhamos conseguido, com o passar do tempo, alguns avanços quanto à divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, a maioria das mulheres, ainda hoje, tem o exercício desses afazeres sendo de sua exclusividade. Nesse sentido, importa fazer uma breve contextualização sobre a figura da mulher em relação à maternidade.

2.1. Construção social da maternidade e implicações no papel feminino

Historicamente as mulheres assumiram diversas funções nas sociedades ocidentais. A imagem feminina construída socialmente teve efeito determinante na divisão de trabalho entre os sexos. Em especial porque a atenção voltada para o cuidado com os filhos modificou-se ao longo do tempo. Segundo Foucault (1999, p.65, *apud* Gomes *et al*., 2016, p. 477), somente a partir do século XVIII observa-se uma preocupação maior com a saúde e o desenvolvimento das crianças, constituindo o "imperativo de uma nova relação entre pais e filhos, mais amplamente uma nova economia intrafamiliar". A criança não era mais vista como um peso, como um fardo que significava até então, mas sim como uma força de trabalho, "os pequenos transformavam-se em um investimento importante para o Estado, e seria tolice deste e da família negligenciar os cuidados infantis" (Gomes *et al*., 2016, p. 477).

A partir do final do século XIX, a ciência compreendeu o processo de reprodução e a participação da mulher nele, que até então não passava de simples depósito de sêmen (Gomes *et al*., 2016). "Depois de se admitir que a mulher era fundamental para gerir a vida, ela teve de encarar outro problema: a partir da gestação, a mulher passou a ser vista como um ser duplo – mulher e mãe" (Gomes *et al*., 2016, p. 478).

Especificamente para a maternidade e para a construção do que seria a identidade feminina no olhar da sociedade, o modo de enxergar a mulher "acabou sendo revestido por uma aura de sacralidade que perpetuou o **mito do amor materno**, uma vez que, a partir do nascimento da criança, a mãe passa a se devotar totalmente a ela e a se negar como sujeito" (Gomes *et al.*, 2016, p. 478, grifo nosso).

> A elaboração cultural em torno da diferença sexual constitui um dos grandes fatores presentes no desenvolvimento do modelo de amor materno, tal como é conhecido atualmente e com o qual se convive desde o século XIX. Em *Um amor conquistado – o mito do amor materno*, Elizabeth Badinter (1985) mostra, de maneira muito clara, que o amor materno inato é um mito. Não é "dado", mas, como deixa antever o título da obra, "conquistado", o que denuncia seu caráter social construído. Porém, acreditamos em nosso imaginário que esse amor é algo natural, o que perdura na atualidade. Algo que nasce com as mulheres. Fala-se, com ênfase na explicação da realidade, tratar-se de "instinto materno". E se, por algum motivo, uma mulher, mãe, tentar fugir do que seria uma regra para a sociedade, será alvo de preconceito, pois não estará desempenhando seu papel social. Outra característica também ligada ao modelo apontado é a idealização da relação mãe-filho, o desejo de uma união perfeita, a fantasia de se sentir completa e de tentar amenizar as ansiedades e os medos em relação àquela criança. Desse modo, no exercício da maternidade, a mulher é concebida como alguém puro a quem se atribuem apenas sentimentos – tal como concebemos a partir de nossa própria sociedade – nobres de acolhimento, abrigo e continência no que diz respeito à sua cria. (Gomes *et al.*, 2016, p. 478-479, grifo dos(as) autores(as))

Nessa época, segundo Gomes *et al.* (2016, p. 478), "crescia o número de livros e obras com a intenção de chamar a atenção dos pais para novos sentimentos a serem cultivados pela criança, particularmente o olhar da mãe, no que diz respeito ao amor materno". Conforme o(as) autor(as), crescia a preocupação com a manutenção da vida dos filhos e estes passavam a receber muito mais atenção e cuidado. Gomes *et al.* (2016, p. 478), citando Badinter (1985), entenderam que "o sentimento de família, produzido como parte dos discursos influentes da época, fortalece os laços entre mãe e criança, colocando em destaque a construção de um novo lugar social da mulher, que será definido pela maternidade".

O novo lugar social da mulher como mãe passa a apresentar-se como uma saída para que ela obtenha uma posição de valor na sociedade e também como uma justificativa para a submissão das mulheres ao ambiente doméstico, e distanciando-se das atividades produtivas, políticas e científicas.

> Não é verdade que as mulheres amem instintivamente seus bebês, no sentido de assumir e cuidar automaticamente da criação de cada bebê que nasce. No lugar de velhas dicotomias sobre natureza versus criação, as atenções precisam concentrar-se na complexa interação entre genes, tecidos, glândulas, experiências passadas e indicações ambientais, inclusive as indicações sensoriais fornecidas pelos próprios bebês e por outros indivíduos nas circunvizinhanças. Nas mães humanas, o não amar a prole parece estar muito mais relacionado a questões sociais e culturais do que ao bom funcionamento de seus hormônios (idem). (Gomes *et al.*, p. 482)

Admite-se que a construção social da maternidade é fruto de um contexto de dominação e de imposição de valores. “A maternidade constitui, ao mesmo tempo, uma especificidade valorizada – o poder de dar a vida –, uma função social em nome da qual reivindicar direitos políticos ou direitos sociais, e uma das fontes da opressão” (Collin e Laborie, 2009, 133). Para Collin e Laborie (2009), essa contradição é fonte constante de discussão teórica entre as feministas. “Grande parte do trabalho das feministas, a partir do século XIX, consistiu justamente em romper com o confinamento das mulheres na esfera privada e em lhes permitir o acesso seguro à esfera pública [...]” (Lamoureux, 2009, p. 211). Consistiu-se na construção de protestos e de reclamações que pleitearam direitos como o voto, o acesso à educação e ao emprego remunerado, a igualdade jurídica e até o direito ao aborto (Lamoureux, 2009).

> E assim, por muitos anos, foi-se construindo outro papel social para a mulher que deixa de lado seus projetos de vida para cuidar dos filhos. Mas, ainda no século XX, continua-se a alfinetar sem piedade a mulher que se recusa a uma adesão total a esse modelo, sendo considerada uma “mãe má e negligente”. Desde o século XVIII, desenha-se uma nova imagem da mãe que se vai tornando cada vez mais forte ao longo do tempo. Certamente, o primeiro indício de uma mudança no comportamento materno é a vontade de amamentar o próprio filho. (Gomes *et al.*, 2016, p. 481-482)

Na conjuntura histórica brasileira, citando a descrição de Cordeiro (2013), Gomes *et al*. (2016, p. 482) explicam que “ecos do mito do amor materno também se espalharam rapidamente, sendo absorvidos e difundidos no Brasil a partir da Independência, quando a abertura dos portos nacionais propiciou intercâmbio cultural”. Entretanto, Iaconelli (2013, p. 43) argumenta que “diferentemente da europeia, a mulher que vai sendo forjada no seio do que veio a se tornar a cultura brasileira não viveu as aspirações emancipatórias que Badinter (1985) descreve como parte do imaginário da mulher francesa, sua contemporânea”. No Brasil, a violência contra a mulher acontece de forma contínua por toda a sua formação histórica. “O modelo da obediência e submissão da escrava servia de exemplo a ser seguido, dando o tom do lugar da mulher, qualquer mulher, perante os homens” (Iaconelli, 2013, p. 43). Alves (1980, p. 87) fez o seguinte julgamento sobre essas relações de sexo existentes no Brasil colonial e monárquico:

> Na sociedade colonial e monárquica a ideologia de sexo dominante impregnava a família patriarcal, fundamentando a manutenção do status inferior à mulher. A contrapartida da honra da branca da classe dominante refletia-se na exploração sexual da escrava, e na prostituição da branca de origem pobre, que tinha seu campo de trabalho restrito ao professorado primário ou particular, pouco ou nada mais podendo fazer para sua subsistência uma mulher sem recursos no Brasil daquele período.

O passado colonial e escravista do país resultou em diversas formas de exploração do trabalho e do corpo das mulheres. “Adestrar a mulher fazia parte do processo civilizatório, e,

no Brasil, este adestramento fez-se a serviço do processo de colonização" (Del Priore, 2009, p. 27, *apud* Iaconelli, 2013, p. 43). Alambert (2004, p. 78-79) faz uma contextualização em relação às mulheres no Brasil colonial:

> As índias serviram para esposas, concubinas e empregadas domésticas. As brancas, primeiro para prostitutas, depois para mães, esposas e donas de casa sem direito algum de escolher marido, de andar sozinhas nas ruas ou de desenvolver atividades independentes fora de casa. Sabiam apenas organizar a cozinha, comandar os escravos, fiar, tecer, fazer rendas e bordados. Se se rebelavam contra sua sina, iam direto para o convento, no qual também terminaram aquelas que não se casavam. Sua instrução era mínima: o suficiente para rezar o missal e ler receitas para fazer as geléias caseiras. Por isso, em geral, eram tímidas, ignorantes e submissas ao homem. E assim ajudavam a manter o status quo, transmitindo muito atraso para seus filhos.

A realidade da dominação das mulheres brasileiras não permitiu que se avançasse mais rapidamente para o alcance de conquistas sociais em busca da igualdade, porém a complexidade das relações e da cultura brasileira permitiu algumas formas de prestígio social às mulheres. "O discurso médico e o religioso se entrelaçavam como forças de persuasão e constrangimento e desembocavam no controle e exaltação da maternidade" (Iaconelli, 2013, p. 43).

"Paradoxalmente, a maternidade se apresentava como lugar de escape para o jugo social destinado assim à mulher". (Iaconelli, 2013, p. 43). Em nossa sociedade autoritária e violenta, a maternidade significou muitas vezes a sobrevivência ou a imputação de algum valor social às mulheres. "Se não um lugar de prestígio, pelo menos de dever cumprido e, à época, uma seara exclusivamente feminina, o que lhes outorgava certo poder na figura da mãe, mas também da comadre, da parteira, ama de leite" (Iaconelli, 2013, p. 43).

Del Priore (2009, p. 28, *apud* Iaconelli, 2013, p. 43) indica a maternidade como sendo um "refúgio onde as mulheres se defenderam da exploração doméstica e sexual, do abandono e da solidão (...)". "Esta complexidade de relações de poder, e por consequência de figuras de autoridade, foi tanto mais ampla, para a determinação dos papéis femininos, na medida em que cor, raça e a condição econômica determinavam papéis diferentes às mulheres" (Ávila Neto, 1994, p. 43).

A transformação do pensamento da sociedade a respeito das mulheres, ainda que de forma lenta e gradual, resulta em avanços comportamentais e legais no Brasil e no mundo. Muito recentemente, tratados internacionais e legislações nacionais passaram a reconhecer e a tratar como fundamentais as reduções das iniquidades para alcançar a igualdade material entre homens e mulheres. Entretanto, muitos direitos previstos legal e constitucionalmente ainda não coincidem com a realidade percebida. No caso brasileiro, há dificuldade em defender a

ampliação dos direitos das mulheres ou mesmo em garantir a aplicação daqueles já consagrados na legislação, devido a uma herança colonial, patriarcal e escravagista.

Um dos fatos que pode ilustrar o atraso do pensamento brasileiro em relação aos direitos das mulheres foi a demora em se reconhecer o seu direito ao voto. “Com a abolição da escravatura, em 1888, as mulheres permaneceriam ainda durante algumas décadas com direitos inferiores aos dos ex-escravos, pois estes passaram a ser considerados eleitores, o que era negado a elas” (Ávila Neto, 1994, p. 37).

Acredita-se que a ideologia machista presente em nossa cultura contribui para o atraso de medidas que favoreçam a liberdade das mulheres e a redução das desigualdades. Considera-se que os valores presentes no período renascentista subsistem fortemente em nossa cultura, traduzindo-se em um grande acúmulo de papeis para as mulheres de nosso tempo. Com isso, hoje “a valorização social se dá para as mulheres que conseguirem ser, ao mesmo tempo, boas profissionais, boas mães, mantendo-se jovens. Não se pode perder nada, portanto não se pode de fato escolher” (Iaconelli, 2013, p. 104).

No novo arranjo das relações sociais de sexo, a tarefa do cuidado com a prole foi distribuída de diversas formas, em suma: as mulheres de classe média e alta, para continuarem as atividades profissionais, utilizam-se de creches; dividem a atividade do cuidado com os pais, dentro da família; ou contratam babás; já para aquelas de classe social baixa, a tarefa de delegação se mostra muito mais precária, muitas vezes restando a ajuda de avós, de filhas mais crescidas, de vizinhas, mas em todo caso, a tarefa de cuidado recai principalmente sobre as mulheres (Ávila e Ferreira, 2014).

Isso significa que muitas mulheres de classes sociais mais baixas precisam deixar os(as) filhos(as) pequenos(as) aos cuidados de avós, vizinhas, filhas mais velhas, para poderem trabalhar e garantir a subsistência da família, muitas vezes sendo babás e cuidando dos(as) filhos(as) de outras mulheres, de classe social mais elevada. Com essa constatação, evidencia-se a complexidade das relações de classe e destacam-se as desigualdades existentes entre as próprias mulheres (Ávila e Ferreira, 2014).

Após essa breve discussão, que trouxe, sem nenhuma intenção de esgotar o assunto, apenas alguns dos principais pontos referentes à mulher, trabalho e maternidade, é possível perceber quão ampla e complexa é a temática. Mais a frente, ela será retomada, mas analisada por um ponto de vista do que existe em termos de proteções legais nesse sentido. Antes disso, é necessário compreender sobre a importância da amamentação e do aleitamento materno e também fazer uma breve discussão sobre o processo de desmame.

3. AMAMENTAÇÃO E SEUS EFEITOS

Frequentemente os termos "amamentação" e "aleitamento materno" são utilizados como sinônimos. Ambos referem-se à prática de alimentar o(a) bebê com o leite materno humano, que é o alimento nutricionalmente adequado para o crescimento saudável e para o bom desenvolvimento do ser humano (Moura, 2019, p. 49). “O leite humano tem vários fatores imunológicos específicos e não específicos que conferem proteção ativa e passiva contra infecções às crianças amamentadas” (Giugliani, 2022, p. 582).

Moura (2019, p. 49) explica que a composição química do leite materno varia conforme o tempo, não apenas “o tempo de maturação gestacional (pré-parto) e pós-parto, o leite humano também varia com a hora do dia e com o tempo da mamada (começo e fim), de modo a se adaptar plenamente às características fisiológicas e às necessidades nutricionais do lactente, a termo ou pré-termo”.

Apesar da semelhança entre os termos "aleitamento materno" e "amamentação", deve-se considerar que existe uma diferença importante entre os dois. O aleitamento materno compreende a prática de oferecer à criança o leite materno humano, o que pode acontecer de diversas maneiras: direto no peito, através de mamadeira, copo, sonda, entre outros. Utilizando-se de documento[3] feito pela OMS e UNICEF, Giugliani (2022, p. 580) explica:

> Diz-se que uma criança está em **AM** quando ela recebe leite humano (direto da mama ou dela extraído, incluindo de doadoras), independentemente de estar recebendo ou não outros alimentos; em **AM exclusivo (AME)** quando recebe somente leite humano, sem quaisquer outros sólidos ou líquidos, exceto medicamentos, suplementação com vitaminas e/ou minerais e sais de reidratação oral; e em **AM misto**, quando recebe, além do leite humano, leite de outras espécies, incluindo fórmulas infantis. (grifo nosso)

Quanto ao AM e ao AME, o guia alimentar para crianças brasileiras menores de 2 anos, do Ministério da Saúde (MS), de 2019, recomenda:

> A recomendação atual é que a criança seja amamentada já na primeira hora de vida e por 2 anos ou mais. Nos primeiros 6 meses, a recomendação é que ela receba somente leite materno. Quando isso ocorre, dizemos que a criança está em amamentação exclusiva. Nenhum outro tipo de alimento necessita ser dado ao bebê enquanto estiver em amamentação exclusiva: nem líquidos, como água, água de coco, chá, suco ou outros leites; nem qualquer outro alimento, como papinha e mingau. Mesmo em regiões secas e quentes, não é necessário oferecer água às crianças alimentadas somente com leite materno, pois ele possui toda a água necessária para a hidratação nesse período. Em dias quentes, a criança poderá querer mamar com mais frequência para matar a sede. (Brasil, 2019a, p. 23)

---

[3] *Indicators for assessing infant and young child feeding practices: definitions and measurement methods. © World Health Organization and the United Nations Children’s Fund (UNICEF), 2021ISBN (WHO) 978-92-4-001838-9 (electronic version)* Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/340706/9789240018389-eng.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Já o termo “amamentação” se refere ao ato específico de colocar o bebê para sugar o leite diretamente da mama. Relendo Moura (2019), acima citado, sabe-se que o leite materno varia em sua composição química conforme os momentos da vida, do dia e da própria mamada. Desse modo, acredita-se que é através da amamentação que a alimentação da criança aconteceria de forma ideal, até mesmo porque o contato com a mãe e a sucção da mama, existentes nesse processo, são também os responsáveis pela produção do leite materno, como descrito abaixo:

> Desde a mais remota lembrança o processo da amamentação caracteriza-se pela intensa proximidade da mãe com o nascituro. É com essa interação e aproximação que o leite é produzido e alimenta o bebê. **O jorrar do leite é precedido pelos estímulos táteis, psicológicos e emocionais que a presença do bebê produz em sua mãe**. Portanto, assim como o bom estado do bebê ao nascer, é igualmente fundamental que a mãe tenha amplas condições de saúde física e emocional para poder suprir as necessidades do seu filho. Além das plenas e satisfatórias condições fisiológicas, é preciso existir um suporte emocional, psicológico, social e espiritual para que ela possa desempenhar a contento a árdua tarefa de alimentar sua cria. (Jones, 2019, p. 188, grifo nosso)

Além disso, afirmam-se correlações com o fortalecimento do vínculo afetivo entre mãe e bebê através da amamentação, repercutindo na saúde emocional e desenvolvimento saudável da criança. Segundo Jones (2019, p. 188), a fragilidade da natureza humana impõe peculiaridades ao relacionamento ancestral existente entre mãe e bebê. “Ao nascer, somos sedentos de algo mais do que leite: afeto e amor, combustível essencial para que a nossa constituição sui generis possa produzir um indivíduo saudável” (Jones, 2019, p. 188).

A literatura médica e os órgãos de saúde, que são tidos como fontes seguras de orientação de cuidado com as famílias, unanimemente apoiam e indicam a amamentação como forma de alimentação mais segura e recomendada, uma vez que ela oferece benefícios significativos para a saúde dos bebês, das crianças e até das mães. A amamentação extrapola o fato de alimentar uma criança, pois causa impactos na saúde, na qualidade de vida, na economia e no meio ambiente (Giugliani, 2022), mostrando-se fundamental para manutenção e desenvolvimento saudável e sustentável da espécie humana.

Para a saúde, as descobertas sugerem que reduz taxas de morbimortalidade infantil ao proteger a criança contra diarreias, pneumonias, infecções de ouvido e alergias, além de contribuir com o desenvolvimento do sistema nervoso, com o fortalecimento do vínculo do binômio mãe-filho(a), na vida adulta, com a menor chance de desenvolverem diabetes, obesidade, hipertensão arterial e vários tipos de câncer (Giugliani, 2022; Toma e Rea, 2008; Victora *et al*., 2016). Por ser um alimento naturalmente gerado e renovável, o leite materno não produz poluição; e os benefícios econômicos se dão por reduzir os custos associados à aquisição de alimentos substitutos ao leite materno e ao custo do tratamento de doenças que

são mais frequentes em bebês que não têm AME, o que resulta em ganhos econômicos diretos e indiretos e em sustentabilidade ambiental (Brasil, 2017b).

Em um estudo que reuniu diversas revisões sistemáticas sobre os efeitos da amamentação, Victora *et al*. (2016) elencaram inúmeras vantagens da amamentação para a sociedade. Reuniram-se aqui trechos que ilustram os benefícios dessa prática:

Quadro 3 - Benefícios da amamentação apontados no estudo de Victora *et al.* (2016)

"Nossas metanálises indicam que a amamentação confere proteção contra infecções na infância e maloclusão, aumenta a inteligência, e provavelmente reduz a ocorrência de sobrepeso e diabetes. [...] Para lactantes, a amamentação forneceu proteção contra o câncer de mama e aumentou o intervalo interpartal, e também pode proteger contra o câncer de ovário e o diabetes tipo 2. A ampliação da amamentação a um nível quase universal poderia prevenir 823.000 mortes a cada ano em crianças menores de 5 anos e 20.000 mortes por câncer de mama. Recentes achados epidemiológicos e biológicos, da última década, ampliaram os conhecimentos sobre os benefícios da amamentação para mulheres e crianças, sejam elas ricas ou pobres" (Victora *et al*., 2016, p. 1).
"Um forte efeito protetor foi evidenciado, sendo que as crianças amamentadas exclusivamente tiveram apenas 12% do risco de morte em comparação com aquelas que não foram amamentadas" (Sankar *et al*., 2015, *apud* Victora *et al*., 2016, p. 7).
"Achados de estudos epidemiológicos e biológicos corroboram o fato de que a decisão de não amamentar uma criança tem efeitos importantes em longo prazo na saúde, nutrição e desenvolvimento da criança e na saúde da mãe. Possivelmente, nenhum outro comportamento de saúde pode afetar desfechos tão diversos nos dois indivíduos que estão envolvidos: a mãe e a criança. Achados de estudos imunológicos, epigenéticos, microbiômicos e com células-tronco, realizados durante as últimas duas décadas, que elucidaram os potenciais mecanismos por meio dos quais a amamentação pode melhorar os desfechos, provavelmente serão seguidos por outras descobertas ainda mais animadoras sobre o extraordinário medicamento personalizado fornecido pelo leite humano" (Victora *et al*., 2016, p. 17).
"Também estimamos que mais 22.216 vidas seriam salvas por ano se a duração da amamentação fosse aumentada dos níveis atuais para 12 meses por criança em países de alta renda e 2 anos por criança nos países de média e baixa renda" (Victora *et al*., 2016, p. 16).
"Um estudo no Brasil incluindo 30 anos de seguimento sugeriu um efeito da amamentação na inteligência, na escolaridade alcançada e na renda na vida adulta, sendo 72% do efeito da amamentação sobre a renda explicado pelo aumento no QI" (Victora *et al*., 2015, *apud* Victora *et al.*, 2016, p. 15).
"Cada aumento de 12 meses na amamentação na vida foi associado com uma diminuição de 4,3% (IC95% 2,9; 6,8) na incidência de câncer de mama invasivo" (Victora *et al*., 2016, p. 16).
"Estimamos o efeito potencial da amamentação na mortalidade por câncer de mama. Usando as estimativas de proteção do estudo combinado, nós estimamos que as taxas globais existentes de amamentação evitariam 19.464 mortes por câncer de mama em comparação com um cenário no qual nenhuma mulher amamentasse" (Collaborative Group on Hormonal Factors in Breast Cancer, 2002, *apud* Victora *et al*., 2016, p. 16).
"Uma revisão qualitativa de 48 estudos mostrou associações claras entre amamentação e menor ocorrência de depressão materna, todavia é mais provável que a depressão afete a amamentação do que o inverso" (Dias e Figueiredo, 2015, *apud* Victora *et al*., 2016, p. 16).
"Nossos achados mostram como a proteção, a promoção e o apoio à amamentação são essenciais para o alcance de muitos dos recentemente lançados Objetivos de Desenvolvimento Sustentável até 2030. A amamentação é claramente relevante para o terceiro objetivo sustentável, que inclui não somente a saúde materna e infantil, mas também doenças não transmissíveis, tais como câncer de mama e diabetes, bem como sobrepeso e obesidade. Também é relevante no segundo objetivo (sobre nutrição). O efeito da amamentação na inteligência e no capital humano é relevante para o quarto objetivo (educação), para o primeiro (pobreza) e o oitavo (crescimento econômico inclusivo). Finalmente, por ajudar a diminuir a distância entre ricos e pobres, a amamentação pode contribuir para o décimo objetivo – reduzir as desigualdades" (Victora *et al*., 2016, p. 20).

Fonte: Elaboração própria com base em Victora *et al.* (2016).

Devido a tantas vantagens econômicas e sociais resultantes da prática da amamentação, fica claro que é de interesse público encorajá-la. Entretanto, os mecanismos para promovê-la devem ser assegurados.

3.1. Desmame

O desmame significa o fim da amamentação. “É um processo e não um mero evento; não costuma ocorrer do dia para a noite” (Brasil, 2019a, p. 46). Giugliani (2022) defende a importância de que o desmame se dê de forma natural e gradual, o que raramente acontece antes do primeiro ano, mas sim, em média, de forma autônoma pela criança, entre 2 e 4 anos de idade. Reforça que o desmame natural favorece uma transição que, além de menos estressante para a mãe e para o(a) filho(a), “preenche as necessidades da criança (fisiológicas, imunológicas e psicológicas) até elas estarem maduras para tal e, teoricamente, fortalece a relação mãe-filho” (Giugliani, 2022, p. 585). Acredita também que o desmame abrupto “deve ser desencorajado, pois não dá chance à mãe e à criança de vivenciarem o luto, podendo ser vivenciado como uma ruptura. Se a criança não está pronta, ela pode se sentir rejeitada pela mãe, gerando insegurança e, muitas vezes, rebeldia” (Giugliani, 2022, p. 585). De forma semelhante, o Ministério da Saúde também entende que o desmame deve ser um processo gradual, conforme pode ser observado no trecho do documento “O Guia alimentar para crianças brasileiras menores de 2 anos” do MS:

> Alguns cuidados devem ser tomados caso haja necessidade ou desejo de desmamar a criança antes de ela estar pronta. A mulher deve estar segura de que quer ou precisa desmamar. Caso contrário, ela terá mais dificuldade em conduzir o processo. Deve-se evitar sempre o desmame repentino, sem haver um planejamento. É importante entender que este processo precisa ser gradual, com tempo, paciência e compreensão. A criança vai necessitar de suporte e atenção extras nesse processo, sendo importante a mãe evitar afastar-se durante o período, como viajar, por exemplo. Não se recomendam métodos que tenham como finalidade alterar o sabor do leite ou façam a criança rejeitar o peito, tais como colocar pimenta ou outro produto com sabor desagradável nos mamilos, nem mesmo fazer curativos na mama para parecer que está ferida. Cabe apenas à mulher e à criança a decisão final de manter a amamentação até que ocorra o desmame naturalmente ou interrompê-la antes disso. Essa decisão deve ser respeitada e apoiada por todos. (Brasil, 2019a, p. 46 e 47)

Para Giugliani (2022, p. 581, grifo nosso), alguns fatores podem ser frequentemente relacionados à menor duração de AM e/ou AME, como: “mães adolescentes; primigesta; gemelaridade; menor escolaridade materna para o AME; prematuridade e/ou baixo peso de nascimento; experiência prévia desfavorável com amamentação; **trabalho materno fora de casa**; uso de chupeta”. Inúmeros fatores sociais e ambientais que permeiam a vida da mulher

resultam no desmame precoce, de forma significativa, aspectos ligados ao trabalho. Carvalho (2019, p. 509, grifo nosso) elenca algumas causas socioculturais do desmame precoce:

Quadro 4 - Causas socioculturais do desmame precoce apontados por Carvalho (2019)

Desinformação da sociedade sobre o valor da amamentação exclusiva;
Necessidade da mulher de ter uma vida economicamente ativa;
Pressões estéticas sobre o corpo feminino, como a mamoplastia redutora e, mais recentemente, implantes de silicone;
Falta de apoio social;
Descumprimento integral das leis trabalhistas, ainda restritas;
Ausência de proteção à trabalhadora do mercado informal e/ou autônoma;
Conhecimentos, atitudes e práticas negativas do pessoal de saúde;
Serviços de saúde com rotinas desatualizadas para o estabelecimento e manutenção da amamentação;
Políticas governamentais e programas de promoção, proteção e apoio à amamentação ainda muito incipientes ou intermitentes;
Principalmente, o marketing criativo e persistente das indústrias de alimentos infantis, mamadeiras, bicos, intermediários de silicone e chupetas.

Fonte: Elaboração própria com base em Carvalho (2019, p. 509)

O conjunto de todos esses fatores resulta em uma pressão nas famílias para adotarem soluções industriais e de mercado e para terceirizarem os cuidados com os(as) filhos(as), a fim de suprir as necessidades alimentícias e de atenção. Entretanto, apesar de os produtos alimentícios, ditos substitutos, e a terceirização dos cuidados figurarem como "soluções" para as famílias, essas práticas podem estar associadas a alguns malefícios que perduram durante toda a vida da pessoa.

> É comum que as crianças cujos pais terceirizam seus cuidados apresentem problemas escolares; doenças emocionais, como depressão, ansiedade e irritabilidade; e até comportamentos antissociais relacionados com abandono, violência doméstica e terceirização. No entanto, a sociedade, altamente narcisista, economicista e competitiva, impede a percepção dessa mudança drástica no comportamento infantil. (Martins Filho, 2019, p. 291)

A indústria tem se aproveitado da necessidade de retorno ao trabalho, pelas mães, para promover produtos "substitutos" ao leite materno e ao bico do peito, como por exemplo, compostos lácteos, fórmulas infantis, mamadeiras, bicos e chupetas artificiais, prometendo muito quanto aos resultados desses itens. No Brasil, a licença maternidade é de 120 dias (Brasil, 1988), ou seja, a mulher que trabalha profissionalmente retorna ao trabalho ainda nos quatro meses do(a) bebê. Acontece que o próprio MS não recomenda o uso daqueles artifícios antes dos seis meses de idade, conforme pode-se observar abaixo:

> Oferecer outro leite, outros líquidos ou alimentos para a criança amamentada não é recomendado antes dos 6 meses. Isso pode diminuir a produção do leite materno e

> fazer com que a criança não aceite mais o peito. A oferta de alimentos nessa faixa de idade aumenta as chances de cólicas e do desenvolvimento de alergias e/ou infecções. É possível, e recomendável, a mulher voltar a amamentar exclusivamente após a criança passar um período recebendo outro leite durante a amamentação. (Brasil, 2019a, p. 46)

Sobre isso, Giugliani (2022, p. 585), citando o estudo de Victora *et al*. (2016), explica que "água, chás e, sobretudo, outros leites devem ser evitados, pois há evidências de que o seu uso está associado com desmame precoce e aumento da morbimortalidade infantil". Explica também que a mamadeira, "além de ser importante fonte de contaminação, pode ter efeito negativo sobre o AM, pois algumas crianças desenvolvem preferência por bicos de mamadeira, apresentando dificuldade para amamentar ao seio. Alguns autores atribuem esse comportamento à "confusão de bicos" (Giugliani, 2022, p. 585).

Jones (2019) explica que a maior ocupação das mulheres com o trabalho remunerado enfraqueceu sua atividade como nutrizes e cuidadoras dos(as) filhos(as). Comenta que, ao longo do século XX, houve um processo de substituição do leite materno por produtos industrializados e que isso representou a adesão a um novo modelo para alimentação das crianças, em que opções como o leite liofilizado ou o oferecimento prematuro de leite de vaca passaram a ser mais aceitas por sua "praticidade" e vistas como uma escolha mais "moderna", enquanto se formava um olhar depreciativo quanto à amamentação, sendo rotulada como "opção para pobres". "Assim, crianças deixaram de ser vistas agarradas ao seio materno, e esse afastamento provocou funestos resultados para a nutrição de milhões de crianças, muitas pagando com a vida pela adoção desse novo estilo de vida" (Jones, 2019, p. 189).

Alternativas, como produtos lácteos e serviços de creche, passam a ser mais valorizadas culturalmente, reforçando tanto o afastamento entre as famílias e as crianças como também o processo de desmame precoce, inclusive no início das vidas destes. Segundo Gomes *et al*. (2016, p. 483), "a construção de uma cultura do leite em pó tem início com a disseminação da ideia de que o leite materno é fraco, ruim, insuficiente para que um bebê cresça realmente forte e saudável (aquela imagem de um bebê gorducho, ícone de saúde, na época em questão)".

> O aleitamento materno estava em declínio nas primeiras décadas do século XX, quando começava a comercialização do leite em pó adaptado para bebês. Sem dúvida, naquela época e também hoje, esse foi um grande avanço científico para a alimentação de bebês que não podiam ser amamentados por algum impedimento materno, seja por óbito ou por doença específica. No entanto, à medida que esse alimento destinado aos bebês tinha seu consumo expandido de forma indiscriminada, a indústria alimentícia encontrava ali uma grande oportunidade para aumentar seus lucros e obter vantagem. (Gomes *et al.*, 2016, p. 482-483)

Cesar Victora (2019, loc. XIV), ao escrever o prefácio do livro "Amamentação - Bases Científicas", traz a seguinte reflexão: "Nenhuma sociedade preconiza substituir o útero materno por um útero mecânico ou artificial, mas por outro lado usar fórmulas industrializadas em substituição ao leite materno se tornou rotina em grande parte do mundo". Segundo o autor, essa ação decorre do grande desconhecimento acerca do diálogo biológico entre mãe e bebê, que se inaugura ainda no útero e perdura pelos primeiros anos de vida através da amamentação.

Conforme o MS, em se tratando de crianças saudáveis e não nascidas prematuramente, somente por volta dos 6 meses que o (a) bebê atinge maturidade para comer outros alimentos, processo que vai acontecer de forma lenta e gradual (Brasil, 2019a). "A oferta de outros alimentos antes dos 6 meses, além de desnecessária, pode ser prejudicial, porque aumenta o risco de a criança ficar doente e pode prejudicar a absorção de nutrientes importantes existentes no leite materno, como o ferro e o zinco" (Brasil, 2019a, p. 23).

O Guia alimentar para crianças brasileiras menores de 2 anos, do MS, recomenda que, durante o processo de introdução de novos alimentos, "é preciso respeitar o tempo e a individualidade da criança. Enquanto ela estiver passando por essa fase, o leite materno ainda é o principal alimento" (Brasil, 2019a, p. 101). Entre as melhores práticas para a alimentação adequada e saudável da criança entre 6 meses e 2 anos de idade, tem-se a que o leite materno deve continuar sendo oferecido (Brasil, 2019a, p. 99), conforme abaixo:

> A criança deve mamar sempre que quiser. Logo no início, os novos alimentos podem ser oferecidos depois das mamadas no peito. Se a criança estiver agitada ou chorosa, amamentar pode ser uma forma de acalmá-la antes de oferecer outros alimentos. Pode ser que o bebê durma após a mamada. Não há problema. Quando ele acordar, ofereça a refeição adequada ao horário. À medida que a criança cresce e aceita melhor o almoço e jantar, o leite materno deve ser oferecido somente se a criança demonstrar que deseja mamar. Esse é um período de transição, por isso a família deve observar qual a melhor estratégia a ser utilizada para que a criança continue mamando no peito e também aceite novos alimentos. Caso a criança tenha mais resistência em aceitar os novos alimentos, é preciso ter paciência e persistir. **No início da introdução dos outros alimentos, não é preciso se preocupar com a quantidade que a criança consome, pois o leite materno continua sendo o principal alimento da criança.** (Brasil, 2019a, p. 99, grifo nosso)

Segundo esse guia do MS, amamentar é uma forma de acalmar a criança durante a fase da apresentação dos novos alimentos. "Mamar no peito acalma, acolhe e aconchega a criança" (Brasil, 2019a, p. 46). É importante levar em consideração que, além de o leite materno ainda continuar sendo o principal alimento do(a) bebê, essa iniciação alimentar é um processo completamente novo na vida da criança, e que seria melhor conduzido na presença de quem ela sente maior confiança e acolhimento. No entanto, para mulheres que trabalham, quando é chegado o momento de inserir novos alimentos na dieta do(a) filho(a), a mulher já

deve ter retornado ao trabalho. Ou seja, em vez de um amparo da criança pela mãe nesse processo, o que existe de fato é uma separação repentina entre essas duas pessoas, o que costuma causar sofrimento em ambas as partes.

De acordo com a pesquisa, tem-se que o ideal é que o desmame se dê de forma natural. "No desmame natural, a criança se autodesmama gradualmente, o que pode ocorrer em diferentes idades, em média entre 2 e 4 anos, e, raramente, antes de 1 ano" (Giugliani, 2022, p. 585). Apesar disso, acredita-se que há uma estranheza ou rejeição social à manutenção da amamentação de forma prolongada, conforme aponta o documento do MS:

> Apesar da recomendação de amamentar até 2 anos ou mais, muitas pessoas se espantam ao ver crianças dessa idade no peito das mães por achar que são "grandes" demais para mamar. Entretanto, não há tempo máximo estabelecido para o fim da amamentação. Ela pode durar enquanto for desejada pela mulher e pela criança, desde que não haja nenhum prejuízo para ambas. (Brasil, 2019a, p. 23)

Este é mais um fator cultural que deve ser desmistificado, sugerindo-se, para isso, a realização de novas pesquisas e o consequente aumento do conhecimento científico sobre o tema. Além disso, diante de todo o exposto neste tópico, percebe-se o quão importante e necessário é, para a mãe e para o(a) bebê, disporem de tempo juntos para conseguirem realizar os processos de AME, de amamentação continuada, de introdução de novos alimentos, e também de desmame, seja de forma natural ou não. Constata-se também que o período de licença maternidade no Brasil ainda não permite que a mulher consiga seguir as recomendações dadas pelo próprio Ministério da Saúde em relação a esses processos.

4. PROTEÇÕES LEGAIS E DIREITOS RELACIONADOS À AMAMENTAÇÃO

4.1. Igualdade entre homens e mulheres

O reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres, afirmada como um direito fundamental no texto da Constituição Federal (CF) de 1988, representa um marco importante da história das mulheres no Brasil, e é resultado de uma trajetória de lutas e conquistas. Pois, embora a história da mulher, em todo o mundo e em todas as épocas, seja marcada pela exploração, opressão, exclusão, violência e invisibilidade, ela retrata também um caminho de lutas e conquistas, em que se resistiu contra a discriminação e o preconceito, sempre em busca do reconhecimento da igualdade, autonomia e dignidade como ser humano (Alambert, 2004).

O *caput* do artigo 5º da CF/88 afirma que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]" (Brasil, 1988). No entanto, para além da igualdade formal, escrita, é urgente que o conteúdo

do texto conduza ações em favor de mudanças efetivas e significativas na vida das mulheres, e sirva de motivo para que se altere a estrutura de dominação presente em nossa sociedade. Somente assim poderia se dizer que segue-se para a igualdade de fato, material, concreta, real.

É preciso salientar que o conceito de igualdade, presente na Constituição, desdobra-se em princípio, a isonomia. "A isonomia formal visualiza a questão sob a perspectiva das normas e sua aplicação, [...], ao passo que a isonomia material se ocupa da situação real em que as pessoas se encontram, embora as duas dimensões interajam continuamente" (Barcellos, 2023, p. 220). Para Barcellos (2023, p. 220), a "isonomia material busca promover a igualdade real dos indivíduos – ou, ao menos, a redução das desigualdades –, o que pode ser levado a cabo por meio de mecanismos variados". Segundo a autora, alguns desses mecanismos são: sistema de assistência social; ações afirmativas; igualdade de chances e oportunidades; entre outros.

Admite-se, para o princípio da isonomia, que sejam empregados tratamentos diferentes a pessoas em condições distintas, na medida da sua diferença, equalizando situações de desigualdade e, dessa maneira, alcançando a equidade. Barcellos (2023, p. 221) explica que "a isonomia envolverá o tratamento igual daqueles que se encontrem em situações equivalentes e o tratamento desigual dos desiguais, na medida de sua desigualdade".

Para as mulheres, é fundamental que se reconheça essa distinção, já que são elas quem gestam e amamentam os(as) bebês, "atividades" de interesse conjunto da sociedade e do Estado, mas próprias das mulheres. Nesse caso, as características biológicas da mulher impõem uma desvantagem competitiva no que diz respeito ao mercado de trabalho, ainda mais porque a fase reprodutiva, pela sua fisiologia, se confunde com o período de atividade profissional.

Evidenciando a intenção dos(as) constituintes em promover a igualdade material entre os sexos, detalha-se no art. 5º, inciso I, que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Barcellos (2023) destaca ainda que, assegura-se, no âmbito do casamento, o reconhecimento da igualdade de direitos e de responsabilidades entre os cônjuges (artigo 226, § 5º), e, no âmbito do mercado de trabalho:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
> [...]
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
> [...]

A CF/88 visa proteger o mercado de trabalho da mulher e proíbe qualquer forma de discriminação de gênero, garantindo a igualdade de oportunidades para todos. “A Constituição assegura como um direito dos trabalhadores que o mesmo trabalho, prestado ao mesmo empregador, deve receber a mesma remuneração” (Barcellos, 2023, p. 220). Nesse contexto, segundo Barcellos (2023), a CF/88 veta a distinção entre remunerações, e esse entendimento estende-se também aos(às) servidores(as) públicos(as), conforme o art. 39, § 3º.

É necessário ter em mente também que as demandas do trabalho e da família são frequentemente incompatíveis, pois muitas vezes se sobrepõem e se conflitam, tornando-se de difícil conciliação para a maioria das mulheres, que, devido a heranças culturais e patriarcais de nossa sociedade, ainda são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado (trabalho reprodutivo), conforme já demonstrado no decorrer deste trabalho.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), obtidos através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua em 2019, evidenciaram que, no Brasil, entre pessoas de 14 anos ou mais, mulheres dedicam em média, por semana, 10 horas e 24 minutos a mais do que os homens às tarefas domésticas e/ou de cuidado. Na semana de referência da obtenção dos dados, identificou-se que, a nível nacional, os homens se dedicaram por 11 horas, enquanto as mulheres trabalharam por 21,4 horas nesses afazeres. Isso demonstra que mulheres trabalharam tempo significativamente maior que os homens nessas atividades, quase o dobro (IBGE, 2019). No estado da Paraíba, *locus* desta pesquisa, é possível verificar uma assimetria ainda maior. Enquanto, as mulheres dedicaram 25,1 horas, os homens despenderam 11,7 horas nessas tarefas, totalizando, para as mulheres, 13 horas e 24 minutos a mais que os homens nesse tipo de atividade (IBGE, 2019).

A disparidade percebida na ocupação do trabalho reprodutivo, pelas mulheres em relação aos homens, e a ausência de políticas públicas efetivas resultam em um cenário complexo de acumulação de atribuições na figura da mulher. A sobreposição de tarefas e a falta de apoio dificulta a inclusão e a permanência delas no mercado de trabalho.

4.2. Responsabilidade coletiva quanto ao trabalho de cuidado

Conforme o art. 229 da CF/88, “os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores[...]”. Apesar de o texto constitucional explicitar que esse é um dever tanto do pai quanto da mãe, sabe-se, a partir do que já foi exposto neste trabalho, que essa tarefa recai majoritariamente sobre a mãe. Além de ser necessário o reconhecimento e a normalização da figura do pai nos cuidados com os(as) filhos(as), deve-se levar em consideração que a melhoria da condição social da mulher como trabalhadora depende também do

reconhecimento de que existe uma responsabilidade coletiva, com o Estado e com a sociedade, quanto ao trabalho de cuidado. A CF/88 dispõe o seguinte:

> Art. 227. É dever **da família, da sociedade e do Estado** assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Brasil, 1988, grifo nosso)

O art. 227 da CF/88 dispõe que o cuidado com a criança é um dever igualmente compartilhado entre família, sociedade e Estado. Além disso, conforme Barcellos (2023), visando atingir a igualdade material, esse dispositivo legal assegura, com absoluta prioridade, às crianças, aos adolescentes e aos jovens, a garantia universal dos direitos sociais, o que compreende a igualdade de chances ou oportunidades. "A lógica subjacente à ideia da igualdade de chances ou de oportunidades é a de que, uma vez que todos tenham reais oportunidades iniciais de desenvolvimento pessoal e capacitação para a cidadania e para o trabalho, as extremas desigualdades poderão ser reduzidas no futuro" (Barcellos, 2023, p. 221). Da mesma forma, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), estabelecido pela Lei nº 8.069/1990, também prevê que:

> Art. 4º É dever **da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público** assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. (Brasil, 1990)

Considerando que o Estado brasileiro tem a saúde e o desenvolvimento da criança, na primeira infância, como prioridades, é essencial que, para garantir esses direitos, ele avance em várias áreas, através da criação de políticas familiares efetivas (Kalil e Aguiar, 2016). Segundo o portal eletrônico[4] do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, políticas públicas familiares são as ações voltadas para as famílias que tenham a intenção de dar-lhes suporte para o enfrentamento de suas dificuldades e para fortalecer suas próprias relações. "Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes" (CF/88, art. 226, § 4º).

A CF/88 garante proteção especial do Estado à família, considerando-a como a base da sociedade (art. 226, *caput*). Assegura ainda que o planejamento familiar seja de livre decisão do casal e que o Estado deve prover recursos científicos e educacionais para a fruição desse direito, e veda qualquer imposição por parte das instituições (CF/88, art. 226, § 7º).

---

[4]https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/carrossel/principios.jpg/view#:~:text=A%C3%A7%C3%B5es%20de%20iniciativa%20do%20poder,pr%C3%B3prias%20da%20vida%20da%20fam%C3%ADlia.

O direito ao planejamento familiar deve promover a autonomia das mulheres quanto à decisão sobre terem ou não filhos, quantos e quando.

> O reconhecimento do direito de dispor do seu corpo foi um grande acontecimento para as mulheres do século XX. Desde a "greve dos ventres", no século XIX, essa reivindicação foi objeto de diversas lutas, perdidas ou parcialmente ganhas. Internacionalmente, essa luta é sustentada de maneira unânime pelos movimentos feministas dos anos 70. Quem possui o poder de controle sobre o corpo feminino: o Estado, as autoridades religiosas, as corporações médicas, o chefe da família (marido ou pai) ou as próprias interessadas? É um ponto decisivo, pois se trata da autonomia das mulheres. Exigindo que estas últimas possam ter o domínio da sua sexualidade e recusando-se a que o debate seja remetido para a esfera privada – que tende a culpabilizar os relacionamentos individuais –, o movimento feminista conferiu uma dimensão política a esta questão que sempre ocupou um espaço primordial nas lutas parlamentares e conduziu a fraturas no interior dos partidos. (Del Re, 2009, p. 21)

Porém, num contexto de imposição social em que muitas mulheres ainda são vítimas de violência doméstica e não têm acesso à educação e à informações sobre contracepção, esse direito mostra-se limitado. Braga (2021, p. 14), ao reunir informações em alguns portais eletrônicos[5] governamentais e jornalísticos, comenta:

> No Brasil, o casamento infantil atinge 554 mil meninas entre 10 e 17 anos, e a gravidez na adolescência atinge 400 mil meninas por ano. A principal causa atribuída a tais taxas é a falta de educação sexual e desconhecimento sobre direitos reprodutivos. No Brasil, o SUS registra cerca de 195 mil internações por aborto por ano, ao passo que o aborto legal é uma realidade restrita a pouquíssimos casos.

O relacionamento íntimo e gravidez precoce, por si sós, já relativizam o direito de escolha das mulheres, que, nesses casos, não puderam atingir ao menos o nível de desenvolvimento físico, emocional e intelectual para poderem decidir sobre suas vidas e seus corpos. Em relação ao direito de escolha das mulheres quanto à concepção e contracepção, vige no art. 5º da Lei nº 9.263/1996 que é "dever do Estado, através do Sistema Único de Saúde, em associação, no que couber, às instâncias componentes do sistema educacional, promover condições e recursos informativos, educacionais, técnicos e científicos que assegurem o livre exercício do planejamento familiar".

Portanto, para muitas mulheres ainda não há um real poder de escolha quanto à maternidade, ainda por cima o Estado brasileiro não permite o uso de métodos abortivos, salvo em situações extremas[6]. Por isso também, o Estado e a sociedade devem se distanciar de

---

[5] Braga (2021) utilizou-se das referências abaixo para embasar suas afirmações, respectivamente:
(i)https://observatorio3setor.org.br/noticias/brasil-e-o-4-pais-no-mundo-em-casos-de-casamentoinfantil/#:~:text=Apesar%20do%20casamento%20infantil%20ser,e%2014%20anos%20de%20idade
(ii)http://bvsms.saude.gov.br/ultimas-noticias/3123-01-a-08-02-semana-nacional-de-prevencao-da-gravidez-na-adolescencia;
(iii) https://piaui.folha.uol.com.br/os-abortos-diarios-do-brasil/

[6] O Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, art. 128, permite o aborto em caso de risco à vida da mãe e de gravidez resultante de estupro. Além disso, desde 2012, o plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu que a mulher gestante é livre para decidir quanto à interrupção da gestação em caso de anencefalia fetal constatada por laudo médico.

discursos que culpabilizam e responsabilizam as mulheres, e devem assumir seu papel como co-responsáveis pelo desenvolvimento das crianças.

4.3. Licença maternidade, licença paternidade e direito à creche

A CF/88 estabelece alguns direitos sociais que são correlatos ao trabalho da mulher e, portanto, relevantes para este estudo, conforme expõe-se a seguir:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
> XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
> [...]
> XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
> [...]

A CF/88 prevê o direito à licença maternidade de 120 dias. Na verdade, essa licença já estava prevista no Brasil desde 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452/43. A Carta Magna, porém, reforçou o direito à licença maternidade, tratando-a a partir de então como um direito fundamental, o qual não pode ser mitigado ou suprimido independentemente de legislações, emendas, normas, contratos ou acordos coletivos em contrário. Ademais, a CF/88 expandiu esse direito, garantindo que a licença seja concedida sem que haja qualquer prejuízo do emprego e do salário.

No entanto, a legislação só resguarda a trabalhadora até o final do período da licença maternidade e não garante a sua continuidade no emprego após o seu retorno. Segundo uma pesquisa de Machado e Pinho Neto (2016), constata-se que há uma redução substancial nos percentuais de emprego de mulheres mães, que se inicia imediatamente após a licença maternidade e que se perpetua em um padrão ainda por 47 meses depois da licença, sendo a maior parte das demissões tomadas por iniciativa do empregador e sem justa causa. O estudo de Machado e Pinho Neto (2016) ainda revelou que os percentuais de queda de emprego entre as mães variam dependendo do nível educacional dessas mulheres, sendo a maior queda de emprego (51%) entre as mulheres com baixo nível educacional e a menor (35%), entre as mulheres com maior escolaridade.

Ressalta-se que a proteção legal dada pela licença maternidade não alcança as trabalhadoras informais do Brasil, que representam uma parcela considerável da população economicamente ativa. “Somente a mulher empregada com contrato de trabalho formal (carteira assinada) tem direito aos benefícios da legislação. As demais devem provar a relação

permanente de trabalho na Justiça para tentar conseguir os benefícios" (Brasil, 2015c, p. 4). De acordo com o documento da associação *WABA*[7] (2024), a falta de proteção ao trabalho informal da mulher é um problema global, que surge como uma barreira à amamentação.

> Mais de metade da força de trabalho mundial ganha a vida na economia informal e não está coberta por políticas de proteção à maternidade. Os trabalhadores da economia informal enfrentam muitas barreiras à amamentação, tais como viver longe do trabalho, longas horas de trabalho sem pausas e ambientes de trabalho perigosos. Além disso, existe também uma falta geral de conhecimento sobre como o apoio à amamentação é benéfico para as empresas, os trabalhadores e as suas famílias. (*WABA*, 2024, p. 13)

No caso brasileiro, para aquelas que não estão inseridas em uma relação de emprego regular, os direitos assegurados em lei não são garantidos na prática. De acordo com dados da PNAD Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas), no campo Estrutura econômica e mercado de trabalho, Tabela 1.31, a parcela de pessoas ocupadas em atividades informais no país era de 40,9%, o que representa quase 17 milhões de mulheres trabalhadoras sem acesso à proteções legais como a da licença maternidade. No caso da Paraíba, os dados do Painel PNAD Contínua (IBGE) nos mostram que o percentual de pessoas ocupadas que estão na informalidade representam 49,7%, ou seja, quase metade do total.

A licença maternidade é hoje o principal instrumento para garantir que os filhos de mulheres ativas profissionalmente sejam amamentados nos primeiros meses de vida. No entanto, o tempo de afastamento do trabalho, estipulado pela legislação brasileira, ainda se mostra insuficiente para satisfazer as recomendações do MS e da OMS: amamentar no peito, de forma exclusiva, até os seis meses de idade e, de forma complementar, até pelo menos os 2 anos de idade da criança (Brasil, 2017b).

> Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 830 milhões de mulheres trabalhadoras não têm proteção adequada à maternidade. A licença paternidade e a licença parental estão disponíveis em apenas 78 e 66 países, respetivamente. A maioria dos países oferece pelo menos alguma licença maternidade remunerada. No entanto, o progresso é lento no cumprimento da recomendação da Organização Mundial de Saúde (OMS) para a concessão de pelo menos 6 meses de licença maternidade remunerada para apoiar a amamentação exclusiva. A ausência de licença paternidade torna mais difícil para os pais conseguirem apoiar plenamente as suas parceiras na amamentação. (*WABA*, 2024, p. 12)

Quanto à licença paternidade no Brasil, hoje são garantidos apenas 5 dias de afastamento do trabalho pelo nascimento do(a) filho(a), período insuficiente para uma participação efetiva do pai no cuidado com os(as) filhos(as), tanto para o fortalecimento do vínculo afetivo com a criança, como também para dar o suporte necessário à família, inclusive à mulher, durante o seu puerpério.

[7] A Aliança Mundial para Ação em Amamentação (*WABA*) é uma rede global de indivíduos e organizações dedicadas à proteção, promoção e apoio à amamentação em todo o mundo.

Conforme citado no início deste tópico, outro direito social instituído na CF/88, como forma de garantir o direito ao trabalho da mulher, foi o acesso a creches e pré-escolas (inciso XXV, art 7º da CF/88), apontando-se a "assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas". Isso pode ser reforçado pelo inciso IV do art. 208 da CF/88 ao assegurar, como dever do Estado, a garantia de "educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade".

A Educação é um direito de todos e um dever do Estado (CF/88). A creche, como primeira etapa da educação básica, é parte integrante desse direito. O direito à creche, além de se constituir como uma uma divisão de responsabilidade do cuidado da criança com o Estado, contribui para reduzir a disparidade entre homem e mulher dentro do mercado de trabalho, e também para diminuir as desigualdades entre as próprias mulheres de classes sociais diferentes.

> O direito social às creches constitui-se, também, em uma política de enfrentamento a discriminação e a desigualdade no ambiente de trabalho e, amplo *sensu*, de equidade de gênero, pois permite a inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho e a possibilidade de continuidade de estudos pelas mães. Além disso, essa política pública é uma materialização do princípio constitucional da solidariedade, ao colocar o cuidado e a educação dos bebês e das crianças pequenas sob custeio e amparo de toda a sociedade. Admitindo, assim, a responsabilidade coletiva pelas crianças, pelo menos, em seu viés financeiro. (Stolz e Souza, 2023, p. 181)

É importante que as creches públicas ofereçam um serviço de qualidade, com horários estendidos, e que tenham profissionais capacitados(as), infraestrutura apropriada e ambiente seguro, agradável e acolhedor para a criança, para que, de fato, a mãe consiga se colocar no mercado profissional e conciliar a sua jornada de trabalho com o horário da creche.

Acontece que a materialização desse direito ainda está aquém das necessidades das famílias. "O acesso à creche das crianças de 0 a 3 anos manteve-se estável, estatisticamente, de 2019 a 2022 (oscilou de 35,5% para 36,0%), interrompendo a expansão na cobertura de oferta de ensino, para essa faixa etária, verificada no período anterior a 2019" (Brasil, 2022). Isso representa um percentual baixo, que não atende, por exemplo, às metas previstas para o Plano Nacional de Educação de 2014, que previa uma oferta de 50% de acesso a creches nessa faixa etária até 2024.

4.4. Fim da licença maternidade e AM

No Brasil, às trabalhadoras formais, é concedida licença remunerada por 120 dias (4 meses) após o parto, ou seja, a maioria das mulheres retorna ao trabalho tendo que confiar, aos cuidados de terceiros, um(a) bebê com apenas 4 meses de vida. Essa separação

compromete a continuidade do AME, que é recomendado até os 6 meses de idade, e da amamentação como forma complementar a uma alimentação saudável, que deve ser mantida até pelo menos os 2 anos de idade da criança.

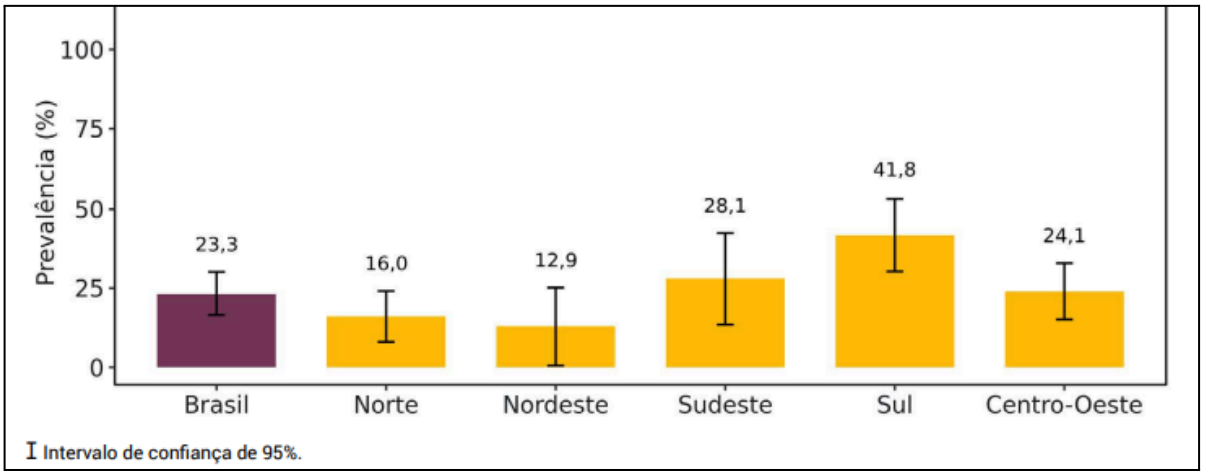
Como forma de mitigar esse problema, às mães lactantes que retornam ao trabalho antes do sexto mês do(a) bebê, o art. 396 da CLT prevê que "para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um".

Ainda assim, as proteções legais no Brasil não se mostram suficientes para assegurar a continuidade da amamentação exclusiva e complementar no país. Os dados apresentados no Relatório 4 do Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil (Enani)[8], em 2019, demonstram que, no Brasil, o término da licença maternidade coincide com o momento a partir do qual há uma redução significativa do número de crianças em AME. Constatou-se que a prevalência de AME: entre crianças menores de 4 meses foi de 59,7%; entre menores de 6 meses foi de 45,8%. Já na faixa etária entre 4 e 5 meses, apenas 23,3% das crianças estavam em AME. Percebe-se uma redução significativa nos percentuais de prevalência de AME nesta última faixa etária, que evidencia os efeitos do retorno ao trabalho remunerado pela mulher: desmame e introdução alimentar precoces.

Nota-se também uma razoável diferença nos percentuais de prevalência em AME entre 4 e 5 meses entre as macrorregiões brasileiras. As regiões Norte e Nordeste apresentam a menor parcela de prevalência de AME na faixa etária mais crítica (entre 4 e 5 meses). Isso demonstra o quão necessárias são políticas públicas que amparem as mulheres dessas regiões para o sucesso da amamentação.

[8] Conforme definição da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o ENANI-2019 é "um inquérito populacional de base domiciliar que avaliou o consumo alimentar, o estado nutricional antropométrico e a deficiência de micronutrientes de crianças com idade inferior a 5 anos. A população de pesquisa foi definida pelo conjunto de domicílios particulares permanentes onde residisse pelo menos uma criança com menos de 5 anos de idade, localizados em todo o território nacional, como na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística". (UFRJ, 2019)

Figura 1 - Gráfico da prevalência do AME entre 4 e 5 meses por macrorregião.



Fonte: UFRJ (2019)

Silva *et al*. (2020) apontaram que o retorno da mulher ao trabalho é uma dentre as muitas barreiras para a amamentação. Em pesquisa, de caráter qualitativo, realizada em uma IES de Fortaleza-CE, utilizando entrevistas para analisar a percepção quanto aos desafios para a manutenção do AME por trabalhadoras formais após a finalização da licença maternidade, Silva *et al.* (2020) verificaram que o retorno ao trabalho, após o fim da licença maternidade, mostrou-se como um "fator estressor", que causa sentimentos negativos com relação à separação física do(a) bebê e à inviabilidade de atender com prontidão às suas necessidades imediatas.

O término da licença maternidade ainda durante o período da amamentação, principalmente em meio ao período do AME, afeta emocionalmente a mulher, que, ao se sentir dividida entre as necessidades do(a) filho(a) e a sua vida profissional e/ou financeira, pode ter sentimentos contraditórios diante dos desafios encontrados para essa conciliação (Silva *et al.*, 2020). As autoras apontaram que haviam alguns limitadores para a continuidade do AME após o retorno ao trabalho, como:

Quadro 5 - Limitadores para a continuidade do AME após o retorno ao trabalho conforme Silva (2020)

dificuldades como grande distância do trabalho para o lar;
carga horária laboral elevada;
desrespeito ao direito de intervalo para amamentar;
divergências dos locais de trabalho quanto à adequação da estrutura física para a prática ou reforço ao AME.

Fonte: Elaboração própria com base em Silva *et al*. (2020)

Silva *et al*. (2020) identificam como necessário o desenvolvimento de estratégias intersetoriais que visem garantir e facilitar o AM, principalmente em caráter exclusivo, por mães trabalhadoras que optam pela amamentação dos filhos. "Em relação aos empregadores,

salienta-se a necessidade de se respeitar os direitos da mãe trabalhadora, obedecendo aos dispositivos legais que as amparam a fim de que possam exercer uma maternagem sem culpa ou envolta de sentimentos negativos" (Silva *et al*., 2020, p. 463).

Silva (2005, p. 645) acredita que "conciliar as atividades de trabalho ou estudo e dar continuidade ao aleitamento estão na dependência de uma estrutura social que dê apoio e possibilidade concreta para a mulher exercer esta prática". Segundo Giugliani (2022, p. 581), "a prática do AM é influenciada por diversos fatores de ordem socioeconômica, étnica, cultural e psicológica". A autora também cita o trabalho materno fora de casa como um dos fatores que estão associados com uma menor duração do AM e/ou AME. "Conseguir avanços nas políticas públicas, no sentido de apoiar a mulher que deseja desenvolver ao mesmo tempo um papel profissional e de nutriz, certamente é pensar em um país mais humano e desenvolvido" (Espirito Santo, Monteiro e Almeida, 2019, p. 465).

Um avanço recente quanto à proteção legal às mulheres, foi a criação do Programa Empresa Cidadã, estabelecido pela Lei nº 11.770/2008, que destina-se à prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias, mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que aderirem ao programa. Em 2016, foi incluída também a possibilidade da prorrogação da licença paternidade por mais 15 dias.

Com a publicação da lei supracitada, a administração pública, direta, indireta e fundacional, também ficou autorizada a instituir programa que garantisse a prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, o que, na Administração Pública Federal, ocorreu por meio dos Decretos nº 6.690/2008 (Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante) e nº 8.737/2016 (Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade). Enquadram-se nessa categoria os(as) servidores(as) da UFPB.

Em 2022, através da Lei nº 14.457/2022, o Programa Empresa Cidadã foi atualizado, passando a permitir o compartilhamento, entre pai e mãe, dos 60 dias de prorrogação da licença maternidade, desde que ambos estejam vinculados à mesma pessoa jurídica que aderiu ao Programa. Além disso, mediante acordo com a empresa, agora também é possível trocar a prorrogação de 60 dias pela redução em 50% da carga horária de trabalho, durante 120 dias, sem perda da remuneração total.

A Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que destina-se à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, na ideia de promover um programa de responsabilidade social, em que se oferece um selo como prova do uso de boas práticas, o que pode favorecer o *marketing* das empresas. O programa traz em seu texto medidas importantes de proteção à parentalidade, mas peca por não impor exigências às

empresas. Podem-se citar medidas como possibilidade de teletrabalho; extensão de licença remunerada; flexibilização de jornada de trabalho; dentre outros. Sem a obrigatoriedade de adesão, as empresas, inseridas num cenário de competitividade onde se privilegia a redução de custos, acabam não aderindo a essas políticas.

4.5. Creches nos locais de trabalho e AM

Ainda que a introdução precoce em creches não contribua com a recomendação ideal para a amamentação, que preconiza a maior proximidade da mãe com o nascituro, o direito à creche é fundamental para permitir a manutenção das mulheres no ambiente de trabalho e deve garantir o amparo e proteção necessárias às crianças. Quando não há com quem deixar o(a) bebê, sob os cuidados de familiares ou babá, ao prepararem-se para o retorno às atividades laborais, algumas mães matriculam o(a) filho(a) em creche para que se inicie um período de adaptação, que, dependendo da criança, pode demorar meses para acontecer.

> Preocupação, lágrimas e sofrimento fazem parte da maioria dos relatos sobre o período de adaptação das crianças na creche. Trata-se de um período de adaptação que afeta tanto mães quanto crianças. Algumas afirmaram que esse foi um período mais difícil para elas do que para os seus filhos. O relato de maior sofrimento apareceu especialmente entre aquelas que ficaram durante quatro ou cinco meses em casa com as crianças no período de licença maternidade somado com férias, com pouco apoio de outras pessoas da família. (Moreno, 2019, p. 261)

A fim de promover a continuidade da amamentação, pelo menos durante o período recomendado pelo MS, após o retorno da mulher ao trabalho, outro fator a considerar é a distância entre mãe e filho(a) e a necessidade de deslocamento. “Há situações em que, morando próximo ao local de trabalho ou em cidade pequena, a mulher pode manter a amamentação com a proximidade do bebê (com a ajuda de algum cuidador que o leve ao local de trabalho, berçários, creches, ou trabalho dentro de casa)” (Rea, 2019, p. 479).

Ao tratar das iniciativas existentes nas instituições empregadoras, Rea (2019) evidencia a dificuldade de manter a amamentação quando há um distanciamento físico entre a mãe e a criança, por isso, destaca a necessidade de que sejam oferecidas creches próximas aos locais de trabalho ou a possibilidade de exercer as atividades dentro de casa. Relata que com a impossibilidade de manter a criança próxima da mãe, devem ser garantidas facilidades e condições de manuseio para estocar e para transportar o leite materno de forma que seja oferecido ao bebê. Em todas essas possíveis abordagens, faz-se necessária a presença de uma rede de apoio, envolvendo os(as) empregadores(as) e colegas de trabalho, às mães trabalhadoras que amamentam.

O ECA, em seu art. 9º, dispõe que "**o poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno**, inclusive aos filhos de mães submetidas a medida privativa de liberdade" (Brasil, 1990, grifo nosso). Por isso, medidas como a do art. 389, § 1º, da CLT, seriam efetivas, já que "diversos trabalhos científicos mostram que os benefícios trabalhistas (licença-maternidade, creche no local de trabalho, pausas para amamentar etc.) são importantes fatores que contribuem para uma amamentação mais prolongada" (Rea, 2019, p. 479). A disponibilização de creches, além de ser um dever do Estado, é também uma obrigação das empresas. Conforme a CLT:

> Art. 389 - Toda empresa é obrigada:
> [...]
> § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.
> § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

No entanto, em substituição à exigência do § 1º do art. 389 da CLT, é permitido o pagamento de "Reembolso-Creche" pelas empresas. Conforme a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP)/Gabinete do Ministro nº 671, de 8 de novembro de 2021:

> Art. 121. Ficam as empresas e empregadores **autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT**, desde que obedeçam às seguintes exigências:
> I - o reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, **pelo menos até os seis meses de idade da criança**, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de prestação à maternidade;
> [...]
> IV - o reembolso-creche deverá ser efetuado até o terceiro dia útil da entrega do **comprovante das despesas efetuadas**, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.
> Art. 122. A implantação do sistema de reembolso-creche **dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva**. (grifo nosso)

Note-se que a empresa fica desobrigada de ter um local para a guarda das crianças que estão no período de amamentação se pagarem "Reembolso-Creche", no mínimo, até o sexto mês de idade do(a) filho(a), mediante comprovação das despesas daquela natureza. Considerando o entendimento de que a mãe retorna ao trabalho ao final da licença maternidade (4 meses), essa empresa só estaria obrigada a ressarcir a mulher pelos próximos dois meses. Enquanto que, se houvesse na empresa um local para a guarda dos(as) bebês, poderia proporcionar o prolongamento da amamentação para além do sexto mês.

A Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) também trata do assunto e autoriza a concessão de Reembolso-Creche pelos empregadores "para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade", também nesse caso, desobrigando as empresas a oferecerem local de guarda e assistência para os filhos das empregadas. A medida remuneratória tem caráter facultativo e a "implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho" (art. 3º, grifo nosso). Ou seja, as condições, os prazos e os valores referentes ao auxílio podem ser definidos em acordo entre empregadores e empregadas, que gera certa insegurança para os empregados(as).

Na esfera pública, para os dependentes dos servidores(as) públicos(as) da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, público alvo deste estudo, o Decreto nº 977/1993, estabelece a assistência Pré-Escolar, que visa proporcionar aos(as) dependentes dos(as) servidores(as), durante o horário laboral destes, meios de assistência que propiciem, segundo o art. 3º do referido Decreto:

> I - educação anterior ao 1° grau, com vistas ao desenvolvimento de sua personalidade e a sua integração ao ambiente social;
> II - condições para crescerem saudáveis, mediante assistência médica, alimentação e recreação adequadas;
> III - proteção à saúde, através da utilização de métodos próprios de vigilância sanitária e profilaxia;
> IV - assistência afetiva, estímulos psicomotores e desenvolvimento de programas educativos específicos para cada faixa etária;
> V - condições para que se desenvolvam de acordo com suas características individuais, oferecendo-lhes ambiente favorável ao desenvolvimento da liberdade de expressão e da capacidade de pensar com independência.

Atualmente a Portaria MGI nº 2.897, de 30 de abril de 2024, estabeleceu, para todo o território nacional, que o "valor mensal para a assistência pré-escolar de que trata o art. 7º do Decreto nº 977, [...] 1993, a ser pago às servidoras e servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, será de R$ 484,90 (quatrocentos e oitenta e quatro reais e noventa centavos)". Essa portaria concede efeitos financeiros a partir de maio de 2024. Antes disso, desde 2016, o valor pago era de R$ 321,00 (trezentos e vinte e um reais) e tinha sido estabelecido pela Portaria Interministerial nº 10, de 13 de janeiro de 2016, dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Defesa. O valor, além de ter ficado desatualizado por muito tempo, após o reajuste ainda não condiz com os gastos/custos relativos aos cuidados com uma criança. Através da ferramenta "calculadora de inflação"[9], disponível no site do IBGE, pode-se constatar que a inflação acumulada de janeiro de 2016 a janeiro de 2024 já representa um aumento 51,38% nos preços ao consumidor.

[9]Disponível no endereço eletrônico: https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php

Ressalta-se que o recebimento desse valor exige, em contrapartida, o pagamento de uma cota-parte pelo beneficiário que, "será proporcional ao nível de sua remuneração e, com sua anuência, consignada em folha de pagamento, de acordo com critérios gerais fixados pela Secretaria da Administração Federal da Presidência da República" (Brasil, 1993).

5. ALGUMAS INICIATIVAS DO BRASIL EM AM

No Brasil, em 1981, foi instituído o Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno (PNIAM), com ações visando à promoção, à proteção e ao apoio ao AM. Criada em 1992, para atender a uma agenda global[10] de promoção à amamentação, a Semana Mundial de Aleitamento Materno (SMAM) ocorre anualmente na primeira semana de agosto em 120 países, e já trouxe alguns temas que tocam na questão central apontada neste trabalho, que é a necessidade de reconhecimento da responsabilidade coletiva pela amamentação, principalmente nos ambientes de trabalho, como forma de proteger a vida, a saúde, o meio ambiente e promover o desenvolvimento humano da população, como no ano de 2023, em que o tema foi: "Apoie a amamentação: faça a diferença para mães e pais que trabalham". Em 2024, o tema discutido é "Amamentação: Apoie em todas as situações" (Figura 2).

A WABA (2024, p. 13), na campanha da SMAM de 2024, indica algumas ações visando soluções para a questão quanto à conciliação entre amamentação e trabalho:

> 1 - Desenvolver um protocolo quanto a licença de maternidade e parental com nanciamento público que não exija que os empregadores suportem todo o fardo do pagamento das licenças.
> 2 - Ratificar e implementar a Convenção de Proteção à Maternidade (OIT C183), 2000 e Recomendação do mesmo ano – R191 como padrões mínimos.
> 3 - Monitorar as políticas trabalhistas, desenvolver e implementar planos de ação para incluir os trabalhadores informais nas políticas de proteção da maternidade que apoiam a amamentação.
> 4 - Proporcionar licença parental que permita às mães amamentar exclusivamente durante seis meses e promover o envolvimento dos pais/parceiros no cuidado dos filhos e no trabalho doméstico.
> 5 - Apoiar as mães que trabalham, implementando locais de trabalho amigos da amamentação, com instalações de apoio, como creches, salas de amamentação e horários de trabalho exigíveis.
> 6 - Trabalhar com colegas e sindicatos para defender os direitos dos pais quanto à maternidade e à amamentação no local de trabalho.

[10] Atualmente, o Brasil tem uma meta para a amamentação: Aumentar a taxa de amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida para 50% até 2025 e para 70% até 2030, de acordo com Agenda 2030. Essa meta foi estabelecida pela OMS e pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) em 2012. Ela é parte dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são uma série de objetivos globais para o desenvolvimento sustentável. Essa informação está disponível no endereço eletrônico: https://brasil.un.org/pt-br/138070-opas-destaca-import%C3%A2ncia-da-sociedade-na-promo%C3%A7%C3%A3o-do-aleitamento-materno

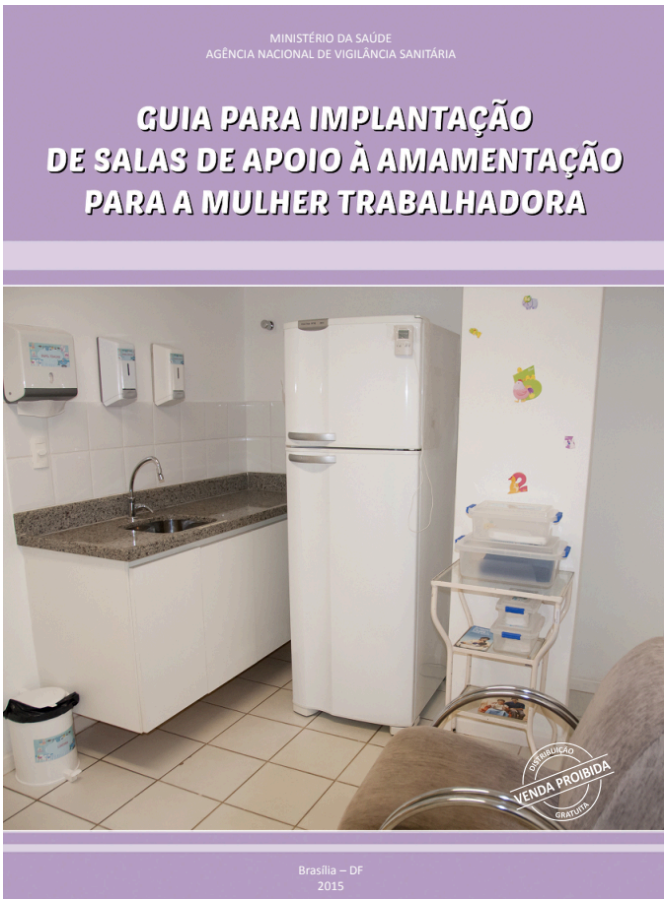
Figura 2 - Pôster Semana Mundial do Aleitamento Materno 2024

Fonte: https://www.ibfan.org.br/site/ - (Rede Internacional em Defesa do Direito de Amamentar – International Baby Food Action Network)

Em 2010 foi elaborada a Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 Anvisa e Ministério da Saúde, com objetivo de "orientar a instalação de salas de apoio à amamentação para mulher trabalhadora em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais" (Brasil, 2010). É importante destacar que a necessidade do auxílio por parte das empresas para que as mulheres tenham condições de amamentar por 2 (dois) anos ou mais é reconhecida inclusive nos normativos públicos, conforme lê-se na Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 da Anvisa e Ministério da Saúde:

> Para que as mulheres trabalhadoras consigam cumprir com a recomendação de amamentar por 02 (dois) anos ou mais, sendo exclusivamente no peito nos 06 (seis) primeiros meses, é fundamental que após a licença maternidade elas tenham o auxílio das empresas. Uma forma de ajudar é disponibilizando salas de apoio à amamentação, a fim de prover um ambiente acolhedor e adequado à coleta e ao armazenamento do leite, para que ele seja oferecido posteriormente à criança ou doado a um banco de leite com segurança e qualidade. (Brasil, 2010, loc. 9)

Figura 3 - Capa do Guia para Implantação de Salas de Apoio à Amamentação



Fonte: Ministério da Saúde

Entretanto, a instalação de salas de apoio à amamentação é apenas uma recomendação dos órgãos de saúde, e não uma obrigatoriedade, como pode ser lido no trecho trazido logo no início do Guia para Implantação de Salas de Apoio à Amamentação para a Mulher Trabalhadora, documento advindo da Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 Anvisa e Ministério da Saúde: "Este guia não deve ser adotado como regulamento, portanto, o seu cumprimento não é de caráter compulsório pelo setor regulado. Cada empresa deverá avaliar o conteúdo do guia e verificar sua aplicabilidade (Brasil, 2015, loc. 5)". O guia reafirma a discricionariedade da medida quando desobriga a Vigilância Sanitária de exigir que o conteúdo do guia seja cumprido.

Existem iniciativas, como o Projeto de Lei n.º 118/2019, que pretende determinar a instalação das salas de apoio à amamentação, pelo menos nos órgãos e entidades públicas federais. Disposições como essas também são encontradas a nível estadual, a exemplo do Projeto de Lei nº 203/2021, da Assembleia Legislativa do Espírito Santo. Além disso, em alguns lugares já existem essas determinações legais, a exemplo do Distrito Federal, que por

meio do Decreto nº 45.195/2023, regulamenta a obrigatoriedade da instalação de salas de amamentação nos órgãos públicos do Governo do Distrito Federal.

Ainda quanto às salas apoio à amamentação, um avanço no estado da Paraíba, foi a promulgação, neste ano de 2024, da Lei estadual nº 13.082/2024, que "assegura às estudantes lactantes que frequentam as Universidades e Faculdades no Estado da Paraíba o direito a ter acesso a um Espaço de Amamentação e Fraldário", medida que impõe à UFPB o dever de agir em favor desse grupo e que reforça a relevância das questões discutidas neste trabalho.

Outra medida importante no país, foi a Portaria nº 1.130/2015, que instituiu a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança e que traz como um de seus eixos estratégicos o "aleitamento materno e alimentação complementar saudável", uma estratégia que está ancorada na promoção, proteção e apoio ao AM. E uma das ações estratégicas decorrentes deste eixo é a "Mulher Trabalhadora que Amamenta" (MTA), que se baseia "na conquista da licença maternidade de 180 dias em todo território nacional, na implantação de creches e salas de apoio à amamentação em empresas, conforme legislação" (Fernandes *et al.*, 2017, p. 8). A ação objetiva incentivar o apoio à amamentação pelas empresas públicas e privadas, criando dentro delas, um ambiente de acolhimento às mães, garantindo-se que o aleitamento materno se prolongue após o retorno ao trabalho e protegendo-se o direito das crianças à amamentação (Fernandes *et al.*, 2017). Essa estratégia "compreende em gerar nas empresas públicas e privadas uma cultura de respeito e apoio à amamentação como forma de promover a saúde da mulher trabalhadora e de seu bebê, trazendo benefícios diretos para a empresa e para o país" (Fernandes *et al.*, 2017, p. 8).

Em 2017, instituiu-se no Brasil, por meio da Lei nº 13.435/17, que o mês de agosto (Agosto Dourado) seria dedicado a intensificar ações intersetoriais de conscientização e esclarecimento sobre a importância do AM, como: realização de palestras e eventos; divulgação nas diversas mídias; reuniões com a comunidade; ações de divulgação em espaços públicos; iluminação ou decoração de espaços com a cor dourada (Brasil, 2017a).

No país, leis e políticas públicas também propõem uma cooperação intersetorial e da sociedade civil para implementar medidas eficazes no incentivo ao AM. Ao longo do documento do Ministério da Saúde intitulado Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno percebe-se quão presente está a ideia da cooperação entre esferas do poder público e da sociedade.

> Considerando as características particulares da experiência relacionada à prática da amamentação, que envolve determinantes biológicos e socioculturais, para melhor compreensão e para que as intervenções sejam exitosas pressupõe-se a necessidade de **trabalho intersetorial articulado** e com **estratégias integradas**.
> [...]

> Para o êxito da adoção de práticas alimentares saudáveis, aspecto promotor de saúde, a exemplo da amamentação e do uso do leite humano seguro, a **conjugação de esforços, a integração, a conciliação e a coordenação de ações públicas das diversas esferas de governo e sociedade civil** são indispensáveis.
> A promoção de práticas alimentares saudáveis, além de previstas e preconizadas nas Políticas Nacionais de Alimentação e Nutrição; de Promoção da Saúde; de Atenção Integral à Saúde da Mulher; da População Negra e indígena e na Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança, deve ser tratada como uma **ação intersetorial e transversal**, a ser incorporada em programas, projetos e ações que tratem da promoção, proteção e recuperação da saúde, **compondo uma rede de compromissos e corresponsabilidades**. (Brasil, 2017b, p. 27-28, grifo nosso)

Conforme o exposto, algumas iniciativas vêm sendo tomadas em proteção às mulheres e particularmente à amamentação, mas para que sejam efetivas, essas ações necessitam ser constantes na atuação do Estado, da sociedade e das instituições. Além disso, as ações em favor da amamentação devem privilegiar o maior contato possível entre mãe e filho.

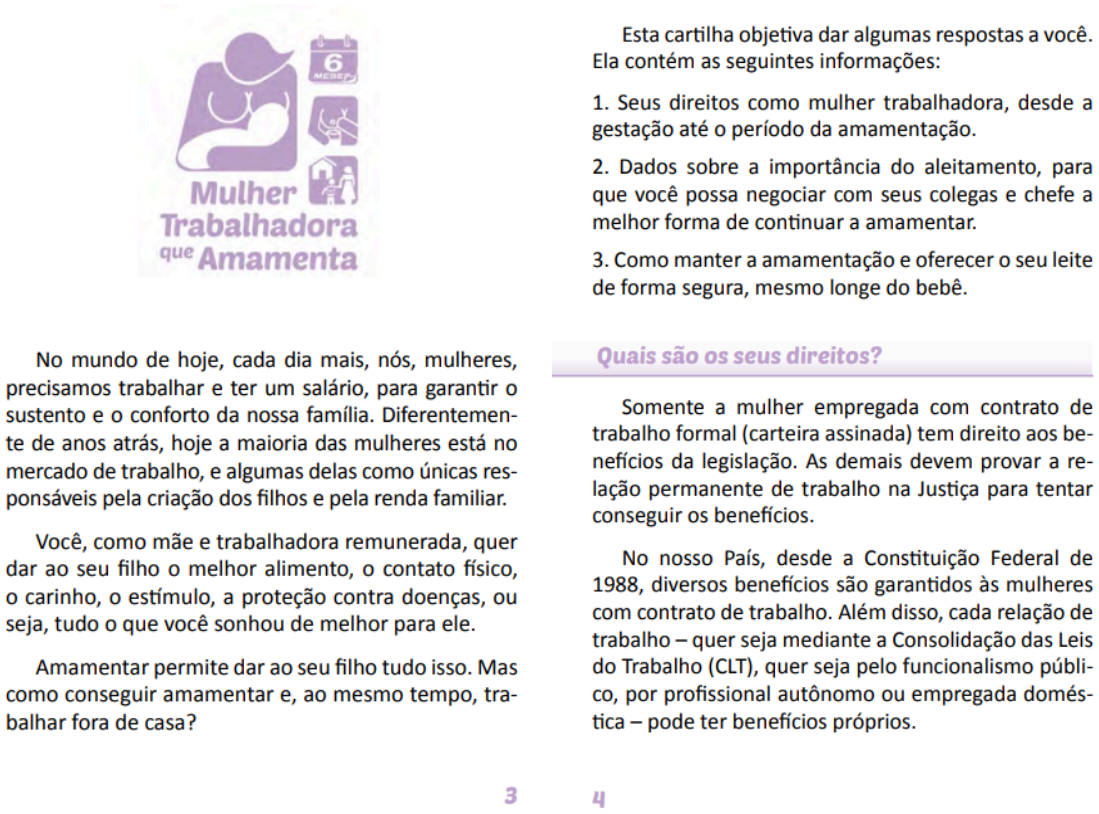
6. A LOGÍSTICA DO AM APÓS O RETORNO AO TRABALHO: ORIENTAÇÕES E LIMITAÇÕES NAS POLÍTICAS PÚBLICAS BRASILEIRAS

Ainda como iniciativa do governo brasileiro a ser apontada nesta pesquisa, tem-se a "Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta", lançada pelo Ministério da Saúde, que traz, dentre outras informações, orientações sobre como a mulher que trabalha fora de casa deve proceder para seguir com o AM.

Figura 4 - Capa da Cartilha do MS

Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p.3-4)

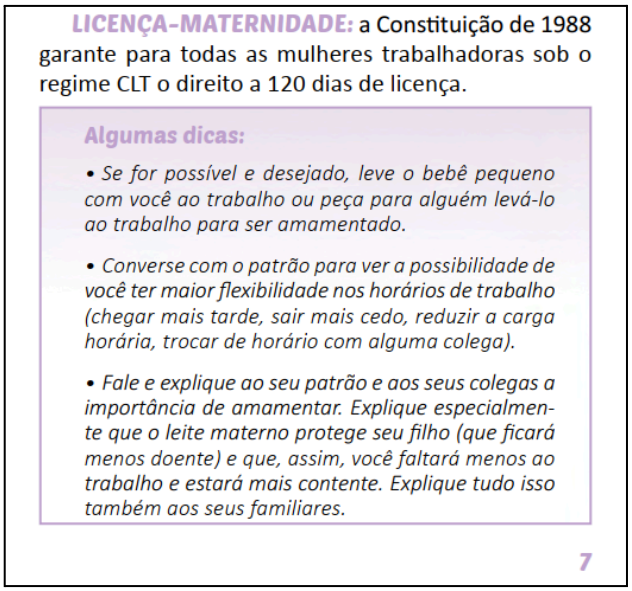
Figura 5 - Objetivos da Cartilha do MS



Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p.3-4)

É possível observar na Figura 5 que o documento objetiva, dentre outros, trazer dados sobre a importância do aleitamento, para que se possa negociar, com chefe e colegas, a melhor forma de continuar a amamentar ao retornar ao trabalho (Brasil, 2015c). Para essa finalidade, o documento traz algumas dicas, conforme Figura 6 a seguir:

Figura 6 - Dicas da cartilha do Ministério da Saúde.



Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p.7)

Para além de toda a responsabilidade focada sobre a mulher no processo da amamentação, ainda recai sobre ela a tarefa de esclarecer e sensibilizar seus pares, inclusive sua chefia, a fim de que estes, pelo bom senso, criem condições mais favoráveis e prestem o suporte necessário. A cartilha, ao colocar nas mãos das próprias mulheres a necessidade de negociar, explicar e conscientizar, ou mesmo educar, sobre a importância da amamentação para chefe e colegas, sugere que o Estado e as instituições responsáveis por protegê-las não estão fazendo o seu papel a contento. Ou pressupõe-se que mães trabalhadoras que amamentam são autoridades em convencer pessoas ou deduz-se que as instituições públicas, principalmente o Estado, se distanciam das suas obrigações em prol de uma campanha mais efetiva em favor da mulher trabalhadora que amamenta.

Considerando o risco iminente de demissão pelo simples fato de ter virado mãe, conforme apontou o estudo de Machado e Pinho Neto (2016), citado em tópico anterior, na intenção de preservar o seu contrato profissional após o retorno de uma licença maternidade, é muito mais provável que haja o silenciamento da mulher e a promoção do desmame precoce do(a) bebê, em vez de uma exposição dela para tentar mobilizar todos(as) ao seu redor sobre a necessidade ou ”obrigação” de amamentar, seguindo as “dicas” da Cartilha.

Como forma de manter a amamentação do(a) bebê após o retorno ao trabalho, oferecendo-lhe leite materno de forma segura, a Cartilha também traz uma série de instruções de manejo, conforme se pode observar nas figuras seguintes. Escolheu-se incluir a sequência de imagens com as orientações previstas no material para que ficasse ilustrada a complexidade de manter a prática do aleitamento materno em uma rotina de trabalho. Percebe-se, novamente, a responsabilização única da mulher para o sucesso da amamentação.

Pressupõe-se a total abdicação, por parte das mães, de quaisquer necessidades pessoais, devendo dedicarem-se exclusivamente aos cuidados com os filhos e ao trabalho. O documento informativo é útil para instruir aquelas mulheres que desejam amamentar mesmo sob condições adversas, conciliando a prática com o trabalho remunerado. Porém, o seu conteúdo evidencia a falta de amparo às mulheres com políticas públicas adequadas que as amparem nessa causa. Também negligencia a participação dos outros atores como os pais e os empregadores. Na prática, a realização das rotinas descritas pode ser insustentável.

Figura 7 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 1).

E como manter a amamentação quando você for trabalhar?

- Para manter a amamentação, é essencial esvaziar as mamas, extraindo o seu leite em intervalos regulares. Quanto mais você o retira, mais leite será produzido. Quando você estiver com o bebê, é importante oferecer-lhe o peito.

13

- A prolactina, hormônio responsável pela produção de leite, é liberada mais à noite. Então, amamentar nesse período ajuda a manter essa produção.
- A duração total da licença-maternidade pode ser usada para amamentar exclusivamente. Se você tiver direito a férias, poderá aumentar o período do aleitamento materno exclusivo. Nos últimos 15 dias antes do retorno ao trabalho, você precisa retirar o seu leite e estocá-lo no *freezer* ou no congelador, de preferência em pequenas quantidades, para que haja um estoque pronto a ser dado ao bebê quando você começar a trabalhar.
- Alimentar o bebê com xícara, copinho ou colher é fácil, mas é necessário que a pessoa que vai cuidar do bebê aprenda a fazer isso. Recomenda-se que ela pratique dar o seu leite ao bebê com um desses utensílios durante alguns dias antes da volta ao trabalho. Assim, você retornará ao trabalho segura de que seu bebê estará bem alimentado.

14

Como preparar o frasco?

- Escolha um frasco de vidro incolor de boca larga e com tampa plástica, como, por exemplo, vidros de café solúvel ou de maionese.
- Retire todos os rótulos, inclusive os papéis da tampa.
- Lave bem o frasco com água e sabão e depois ferva a tampa e o frasco por 15 minutos, contando o tempo a partir do início da fervura.
- Escorra o vidro e a tampa sobre um pano limpo até eles secarem.
- Depois de secos, feche bem o frasco.
- Identifique o frasco de vidro (no qual você vai colocar o leite) com o seu nome, a data e a hora da coleta.

Como retirar o seu leite?

- Retire anéis, pulseiras e relógio.
- Coloque uma touca no cabelo e amarre um lenço/tecido limpo na boca. Para sua privacidade, pode vestir um avental.
- Lave as mãos e os braços até o cotovelo com água e sabão.

15

- Lave as mamas apenas com água limpa.
- Seque as mãos e as mamas com papel-toalha (evitando deixar resíduo de papel) ou com um pano limpo.
- Retire o leite do peito com as mãos ou com bomba manual ou elétrica (como explicaremos a seguir).

E como fazer a retirada manual do leite?

- Você já terá deixado preparado o frasco que vai utilizar para a coleta.
- Procure estar relaxada, sentada confortavelmente, respirar com calma e pensar no bebê.
- A seguir, inicie a massagem! Faça movimentos circulares com a ponta dos dedos em toda a aréola (parte escura da mama).
- Continuando, massageie toda a mama, mantendo os movimentos circulares.
- Coloque o polegar acima da linha que delimita o fim da aréola e ponha os dedos indicador e médio abaixo dela.
- Firme os dedos e empurre-os para trás em direção ao tronco.

16

Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p.13-16)

Figura 8 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 2).

17

- Aperte o polegar contra os outros dedos com cuidado, até sair o leite.
- Não deslize os dedos sobre a pele. Aperte e solte, aperte e solte muitas vezes.
- Despreze os primeiros jatos ou gotas.
- Em seguida, abra o frasco e coloque a tampa sobre a mesa, com a parte interna voltada para cima.
- Proceda à coleta manual ou com bomba.
- Após terminar a coleta, feche bem o frasco, guarde-o no congelador ou no *freezer*, certificando-se de que o recipiente esteja identificado com nome, data e horário do início da coleta.

18

19

Como guardar o leite materno com segurança?

- Guarde o leite coletado no *freezer* ou no congelador com o frasco tampado e devidamente identificado.
- Se o frasco não ficar totalmente cheio, você pode completá-lo em outra coleta, deixando sempre um espaço de dois dedos entre a boca do frasco e o leite.
- Se no seu local de trabalho houver uma sala de apoio à amamentação, ao terminar, jogue no lixo todos os materiais descartáveis e arrume os equipamentos no lugar, deixando tudo em ordem para a próxima coleta.

20

Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p. 17-20)

Figura 9 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 3).

E como conservar o leite retirado do peito?

- O prazo de validade do leite é de 12 horas, se guardado na geladeira.
- Caso queira congelar o seu leite, ele deve ser congelado logo após a sua retirada. A validade, neste caso, é de 15 dias no *freezer* ou no congelador.

21

E para transportar o leite de um local para outro?

- Ao final da jornada de trabalho, pegue uma bolsa ou caixa térmica (ou caixa de isopor).
- Para maior segurança do transporte do seu leite, é importante que ele esteja congelado.
- Após certificar-se de que é o seu leite, coloque o frasco na caixa térmica, feche-a e leve-a para casa.

22

E como utilizar o leite em casa?

- Ao chegar à sua casa, coloque logo o frasco de leite no *freezer* ou no congelador.
- Quando alguém, na sua ausência, for oferecer o leite para o seu bebê, o frasco deverá ser retirado do congelador e ser descongelado em banho-maria.
- Coloque o leite em banho-maria (água quente em fogo desligado) e agite o vidro lentamente, para misturar os seus componentes, até que não reste nenhum gelo. O leite não deve ser fervido e nem aquecido em micro-ondas, pois este tipo de aquecimento pode destruir seus fatores de proteção.

23

- Do leite descongelado, retire apenas a quantidade de leite que o bebê for tomar.
- O restante do leite descongelado deve ser estocado na geladeira e utilizado no prazo de 12 horas após o descongelamento.
- Ofereça o leite em copinho, xícara ou colher.
- Se o bebê não tomar todo o leite, a sobra deverá ser desprezada.

ATENÇÃO! Quando o bebê completa 6 meses, ele está pronto para receber outros alimentos além do leite materno. Está na hora de oferecer as papas salgadas e as de fruta e continuar a amamentação até os 2 anos ou mais de idade. Ofereça para a criança alimentos saudáveis, evitando produtos industrializados. Procure um lugar calmo para as refeições, mostrando paciência e interesse pelo bebê.

24

Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p. 21-24)

Figura 10 - Orientações para o manejo e organização da amamentação na rotina de trabalho (parte 4).

Finalizando

É possível manter seu filho com leite materno mesmo depois de voltar a trabalhar fora? Temos certeza de que sim!

Algumas empresas já criaram ou estão criando salas de apoio à amamentação. Converse com a sua chefia, com suas colegas e discuta essa ideia!

Se ainda tiver dúvidas, pergunte ao profissional de saúde, mostre esta cartilha, esclareça!

Na página seguinte, você encontrará referências de leis que a amparam na amamentação, mesmo quando estiver trabalhando longe do seu filho.

Sites úteis

www.aleitamento.com
www.amigasdopeito.org.br
www.anvisa.gov.br
www.fiocruz.br/redeblh
www.previdencia.gov.br
www.ibfan.org.br
www.saude.gov.br
www.sp.senac.br/amamentacao
www.trabalho.gov.br
www.sbp.com.br

25 26

Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015, p. 25-26)

Na literatura também são encontradas algumas instruções para as mulheres que pretendem continuar amamentando. Rea (2019, p. 479), por exemplo, indica que a mulher que vai retornar ao trabalho, para que mantenha o estímulo à lactação e continue a sua produção de leite, deve utilizar-se de todos os momentos (noite, fins de semana, antes de sair para trabalhar) em que esteja junto do(a) bebê para amamentar em livre demanda. A autora recomenda que a mãe deve se organizar para esvaziar suas mamas (pelo(a) bebê ou por extração) antes de sair de casa para o trabalho. Diz ainda que a mulher deve ter por objetivo "conhecer os benefícios trabalhistas a que tem direito e, mais do que isso, buscar por arranjos diversos, conforme sua situação de vida e de família" (Rea, 2019, p. 479).

Veja-se que, seguir essas instruções, torna o dia a dia da mulher ainda mais trabalhoso. E nem sempre a mulher vai dispor dos recursos necessários para colocá-las em prática. Cumprir essas recomendações não é uma tarefa simples e não depende apenas da vontade individual da mulher. Requer um ambiente apropriado e favorável dentro da empresa. Assim como também demanda uma forma de transporte possível para fazer isso. Além disso, exige que a pessoa, a quem foi destinado o cuidado do(a) bebê, também esteja alinhada com a

compreensão dos passos a seguir e que ela queira executá-los. Concorda-se com Moura (2019) em relação às dificuldades encontradas para que esse processo seja realizado:

> A natureza humana impõe a necessidade de outras opções de introdução de alimentos. Entre o ideal – aleitamento materno exclusivo até 6 meses – e o não desejável – alimentação artificial desde o nascimento –, há outras possibilidades, a maioria delas justificada pelo retorno da mãe ao trabalho. Infelizmente, poucas empresas mantêm creche no local de trabalho e favorecem a amamentação. **A orientação de que a nutriz faça ordenha manual é a ideal, mas nem sempre possível de ser seguida. A nutriz deve ordenhar as mamas no horário das mamadas do bebê e manter o leite refrigerado, o que nem sempre é possível, devido a falta de refrigerador no local de trabalho, muito tempo de transporte público, falta de condições higiênicas para extração do leite, entre outros problemas.** (Moura, 2019, p. 64, grifo nosso)

Em um estudo que objetivou, por meio de entrevistas com mães trabalhadoras e estudantes de uma universidade pública do Estado de São Paulo, conhecer os principais elementos interferentes vivenciados no processo de amamentação, Silva (2005) observou a fragilidade do esforço materno em manter AM perante as forças que os locais de trabalho e/ou de estudo concentram, em desvantagem para as mulheres, que veem suas decisões e suas necessidades declinando em meio ao poder das regras impostas em uma sociedade já constituída. Concluiu também que:

> A necessidade da mãe se manter próxima do filho com possibilidade de amamentá-lo durante o período do trabalho, é um dos principais elementos que podem proporcionar a continuidade da amamentação. Na impossibilidade deste, fazem-se necessários outros recursos e estratégias para garantir a manutenção da lactação e da oferta do leite materno para a criança na ausência da mãe, seja este alimento consumido pela criança em berçários, creches ou em seu próprio domicílio. Assim, a disposição de cuidadores da criança em utilizar e manusear o leite materno na dieta do lactente, sejam esses, profissionais das instituições infantis ou, aqueles que se encarregarão de cuidar da criança em casa, é um elemento fundamental para a mãe sentir-se motivada e segura em manter a lactação. Além da condição da oferta do leite materno para seu filho, é necessário o apoio e condições institucionais para que a nutriz possa realizar ordenha mamária para manter sua performance lactacional e assegurar a boa qualidade de armazenamento do leite, que se traduzem no apoio de colegas e superiores que possibilitem a flexibilidade de horários e de atividades, para que a nutriz possa ter tranqüilidade, liberdade e condições de higiene para realizar a extração do leite ou usufruir de sua jornada especial de trabalho. No ambiente doméstico, os elementos sociais importantes estão representados pelo apoio e aceitação, principalmente por parte do companheiro, de sua condição de nutriz e, também de demais familiares que sustentem sua decisão em manter a amamentação. (Silva, 2005, p. 645)

Percebe-se a complexidade da logística para ordenha das mamas e para o acondicionamento do leite materno, que acarreta ainda mais responsabilidades à mulher e exige instalações adequadas no ambiente de trabalho. O êxito da amamentação nesses casos depende também de muitos outros fatores, como disponibilização de salas de amamentação, boas condições da guarda do leite materno, proximidade com a criança em qualquer oportunidade, disponibilidade de transporte adequado, habilidade de manejo e disposição por

parte que quem está responsável pelo cuidado com a criança “em utilizar e manusear o leite materno na dieta do lactente, sejam esses, profissionais das instituições infantis ou, aqueles que se encarregarão de cuidar da criança em casa é um elemento fundamental para a mãe sentir-se motivada e segura em manter a lactação”.

No país, as políticas públicas e as orientações dos órgãos de saúde costumam focar na ação individual da mulher, colocando toda a responsabilidade das mudanças sociais nas mãos delas. Alguns estudos que analisam materiais das Campanhas de Amamentação no Brasil reforçam esse entendimento. Por exemplo, Cadoná e Strey (2014) discutem e problematizam a forma como os materiais de Campanha de Amamentação no Brasil abordam a maternidade e o aleitamento materno e como veiculam os modos de ser pai ou mãe e de cuidados com a criança. Para Cadoná e Strey (2014, p. 492), nas campanhas de promoção de amamentação no Brasil, “as mães são convidadas a salvar o futuro da nação, a deixar de lado seus empregos, negociar com sua chefia, readaptar sua rotina em prol do desenvolvimento da criança [...]”, não sendo levado em consideração por essas campanhas, segundo as autoras, o que as mães pensam a respeito ou como elas vão fazer para conseguir tornar exequível essa realidade. Ou seja, as campanhas costumam retratar o AM como um ato heroico, que recai exclusivamente sobre as mães, sem considerar as outras responsabilidades que a mulher também precisa cumprir e os desafios para essa conciliação. Não propõem soluções reais para a manutenção, em conjunto, da amamentação, do trabalho doméstico e do trabalho profissional da mulher. “O que se pode perceber é que a Campanha da Amamentação está formulada e direcionada para um modelo específico de mãe que, na maioria das vezes, não contempla a realidade de todas as brasileiras, cujas atitudes a campanha quer regular em meio às práticas maternas” (Cadoná e Strey, 2014, p. 496).

A pressão das campanhas e do Estado para que as mães trabalhadoras mantenham-se amamentando os(as) filhos(as) pode levar a sentimentos de culpa e frustração quando elas se percebem não conseguindo atender às expectativas. Isso é especialmente verdadeiro se as mães estiverem cientes dos tantos benefícios da amamentação e, por isso, sentirem que não estão cumprindo o seu melhor papel como mães, significando também a minimização do seu papel social por não conseguir conciliar a amamentação e o trabalho, e a possível implicação de adoecimentos mais frequentes nos(as) filhos(as).

Uma possibilidade de aumentar a efetividade e os resultados de ações, programas e políticas públicas em prol do AM, seria, em vez de focar o olhar apenas no peito da mãe, abranger e compreender os atores e o contexto envolvidos no processo de amamentação, como a família, o papel do pai, a criança, inclusive o meio social e a ambiência em que a

criança se desenvolve (Espirito Santo, Monteiro e Almeida, 2019, p. 465). Ou seja, o Estado deve considerar a família e o ambiente como um todo, estimulando a maior participação do pai, não só para o processo da amamentação, mas também para o trabalho de cuidado como um todo, a fim de caminhar para reduzir as desigualdades entre os sexos.

7. AMAMENTAÇÃO É TAMBÉM UMA RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL

A responsabilidade de prestar apoio às mulheres, no que diz respeito à amamentação, é coletiva. Por isso, devem estar envolvidos(as) parceiros(as), empregadores(as), Estado e sociedade. “O resgate de uma prática que é mais antiga que a mais remota das civilizações requer um esforço muito grande, que engloba profissionais da saúde, políticos e a população em geral, aí incluindo homens e mulheres, nutrizes ou não” (Jones, 2019, p. 190).

Carvalho (2019, p. 529) considera que a amamentação é “um ato psicossomático, individual; não é instintivo nem reflexo, e sim uma habilidade que precisa ser aprendida, ou seja, uma cultura que necessita ser recuperada”. Para o autor, existe uma “determinação social e conjuntural” que viabiliza ou não esse ato, não sendo somente uma opção própria ou particular da mulher. Complementa que “o aleitamento materno é um ato cultural, social e político de inúmeras dimensões” (Carvalho, 2019, p. 530). Nesse mesmo sentido, Alvarenga *et al*. (2017, p. 101) evidenciaram, a partir da síntese de diferentes estudos, que a amamentação é “um fenômeno que ultrapassa o simples desejo e decisão autônoma das mulheres/mães, pois exibe forte determinação sociocultural e histórica, que pode ser comprovada por meio de comparações de padrões de amamentação entre diferentes populações e através dos tempos”.

As afirmações acima ratificam o caráter sociocultural que envolve a amamentação. É sabido o quão amplas são as repercussões da amamentação para a saúde da mãe e da criança e os importantes efeitos dela para o desenvolvimento econômico e social do país, para a preservação do meio ambiente e para a redução de desigualdades. Apesar disso, não se percebem políticas públicas efetivas que incentivem a prática da amamentação por mulheres trabalhadoras. Embora a licença maternidade seja um elemento primordial para assegurar a amamentação, o trabalho das mães ainda apresenta-se como o principal fator para o desmame precoce (Alvarenga *et al*., 2017).

> O emprego materno, especialmente em funções exigentes e inflexíveis, pode tornar difícil para as mães manterem a amamentação exclusiva, especialmente no setor privado. As mães que trabalham podem ter dificuldade em continuar a amamentar se a sua empresa não tiver políticas de apoio em vigor, tais como pausas para amamentar, instalações adequadas para amamentar ou extrair leite e creches no local de trabalho ou perto dele. (*WABA*, 2024, p .12)

Por isso, as mães que trabalham precisam do apoio dos empregadores para que, após o retorno ao trabalho, consigam seguir com a amamentação. É indispensável que elas sejam amparadas pelas instituições e apoiadas também pela sua família, pelos profissionais de saúde e pela sociedade de forma geral (Nardi *et al*., 2020). "É fundamental que a própria mulher conheça seus direitos trabalhistas e que os profissionais que a acolhem também a ouçam e saibam dos direitos que ela desconhece para poder ajudá-la" (Rea, 2019, p. 479).

> Todas as mulheres trabalhadoras, ao se tornarem mães, têm o direito de amamentar. Isso deve ser compatível com qualquer tipo de ocupação, independentemente da duração da jornada, do tipo de contribuição à previdência ou da localização do seu trabalho (em uma empresa ou instituição, em casa, em locais mutáveis – feirantes, motoristas e vendedoras, por exemplo). Entretanto, inserida na sociedade, a mulher só conseguirá praticar o aleitamento materno se for protegida e apoiada. (Rea, 2019, p. 479)

Proporcionar condições favoráveis à lactação após o término da licença maternidade, além de ser uma recomendação dos órgãos de saúde, é uma maneira de reconhecer a condição complexa da mulher que amamenta e de favorecer o cumprimento de suas obrigações laborais de forma sustentável, saudável e produtiva. Para isso, as instituições empregatícias devem atuar de forma ética. "Intervenções simples no local de trabalho e algumas mudanças na política da empresa direcionadas ao incentivo da amamentação podem influenciar positivamente a continuidade dessa prática após as mães retornarem ao trabalho" (Nardi *et al*., 2020, p. 1445).

Para Witt e Schlickmann (2019, p. 529), "as organizações precisam se adaptar, adotando uma perspectiva de gênero na transformação da cultura organizacional e da gestão de pessoas". As autoras defendem que a garantia do acesso das mulheres a políticas gerais ou universais, não depende apenas das ações governamentais, mas também, das ações locais das organizações, sejam públicas ou privadas. Falam que, ao fazerem isso, as organizações colaboram com o governo e ajudam e apoiam as mulheres a superar barreiras e obstáculos que as impedem de acessarem os seus direitos.

Na mesma direção, Fernandes *et al*. (2018), em relação ao apoio à amamentação nos locais de trabalho, defendem a importância de existir, em cada local de trabalho, uma política escrita de apoio ao AM. Para as autoras, ações isoladas, ainda que bem intencionadas, poderiam não ser suficientes para superar as dificuldades que impedem as mães de amamentar e de garantir o sucesso do AM.

Tornam-se imprescindíveis mudanças no sentido de se criar uma cultura no ambiente organizacional que considere as necessidades das famílias e o acúmulo das tarefas de cuidado no contexto doméstico. Ao valorizar as necessidades das funcionárias, as instituições podem

ter uma percepção mais positiva de sua imagem perante seus colaboradores e sociedade; menor absenteísmo, já que crianças amamentadas adoecem menos; maior adesão ao emprego e, consequentemente, permanência de pessoal capacitado (Brasil, 2015b). Nota-se que ações que protejam a mulher nesse momento tem o potencial de reduzir o risco de adoecimento da criança, evitando afastamentos do trabalho pelas mães e o aumento de custos pelos órgãos de saúde.

Alguns órgãos públicos brasileiros, como por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (TRT-PB), estão adotando medidas para proteger as mulheres e as famílias com filhos(as) pequenos(as). Conforme TRT-PB (2023), essas medidas incluem:

- criação de salas de apoio à amamentação;
- redução da carga horária de trabalho para mães e pais com filhos(as) pequenos(as) - jornada especial de 30 horas semanais, sem redução dos vencimentos, até os 24 meses da criança;
- possibilidade de trabalho remoto;
- prioridade na marcação de férias no período posterior à licença maternidade;
- reserva de vagas exclusivas para gestantes nos estacionamentos.

Ao reconhecer que a prática da amamentação é de responsabilidade coletiva, acredita-se que as universidades públicas devem fundamentalmente assumir um duplo compromisso nesse aspecto: como empregadoras, com autonomia administrativa e financeira; e como instituições educacionais, com potencial para contribuir para o progresso social do país.

8. UNIVERSIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMAMENTAÇÃO

As universidades são instituições diferenciadas em sua existência e para as quais há valores que extrapolam a busca por resultados objetivos, como a mera formação para o mercado de trabalho. “A universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo” (Chauí, 2003, p. 5).

> Essa relação interna ou expressiva entre universidade e sociedade é o que explica, aliás, o fato de que, desde seu surgimento, a universidade pública sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela. (Chauí, 2003, p. 5)

Conscientizar a coletividade sobre os avanços éticos do pensamento e da cultura humana é também uma função da educação superior. “Universidade não deve formar indivíduos para serem mais competitivos, mas, sobretudo, para serem cidadãos solidários, éticos, intelectual e profissionalmente capacitados” (Dias Sobrinho, 2018, p. 588 e 589). Ela é reconhecidamente um ambiente de inclusão e de formação de opinião, e que orienta a sociedade nas formas de agir e pensar. Portanto, tem o dever de, para o aperfeiçoamento da democracia e para a cidadania, garantir a formação de pessoas produtivas conscientes e cultas, pois “é pela educação fundada em valores e princípios fundamentais que se pode evitar, ao menos em parte, que a mortandade, a fome, a injustiça e o ódio prevaleçam como se fossem o natural comportamento humano” (Dias Sobrinho, 2018, p. 588 e 589).

Apesar de não haver consenso, prevalece atualmente a ideia de que a universidade deve impulsionar as alterações impostas pela economia de mercado, mas não se pode desconsiderar também o seu dever de construir um largo entendimento sobre objetivos e mudanças da sociedade (Dias Sobrinho, 2005). “Países e sociedades sem universidades públicas socialmente responsáveis e comprometidas se condenam ao atraso, à ignorância e à cegueira do povo” (Dias Sobrinho, 2018, p. 589).

Por serem órgãos do Estado, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), conduzidas por princípios como da supremacia do interesse público, da legalidade, da isonomia, da razoabilidade, da segurança jurídica, devem assegurar melhorias no contexto do trabalho da mulher e da amamentação por mães trabalhadoras, não só internamente, no seu âmbito como empregadora, mas também externamente, na sociedade como um todo, pois são instituições que viabilizam progressos no conhecimento humano e na disseminação de matérias sociais de interesse público.

Para alcançar avanços no amparo às mulheres dentro das IFES, conceitos como os de equidade de gênero e de responsabilidade coletiva quanto à amamentação devem estar incluídos em suas ferramentas de controle e já incorporados pelas instituições em seus objetivos. Ações que influenciam positivamente essas questões devem ser incentivadas e estar previstas como boas práticas. Segundo Dias Sobrinho (2005, p. 170), a educação superior, por mais que se modifique, “não pode ser renuente a seu papel de formação intelectual e moral, ao mesmo tempo que de desenvolvimento material das sociedades, por meio das atividades públicas de construção e promoção de conhecimentos e valores”.

> A educação superior é um patrimônio público na medida em que exerce funções de caráter político e ético, muito mais que uma simples função instrumental de capacitação técnica e treinamento de profissionais para as empresas. Essa função pública é a sua responsabilidade social. (Dias Sobrinho, 2005, p. 170).

"A responsabilidade social da universidade deve ser entendida como os deveres que a universidade tem para com o equacionamento dos graves problemas sociais do País e de seus entornos territoriais" (Calderón, 2005, p. 23). Para Serra (2009, p. 7), no ambiente das IES, a abordagem de responsabilidade social "deveria remeter-nos primordialmente à sua própria missão constitutiva, em outros termos, poderia significar a exaltação dos princípios e valores que lhes são peculiares e que devem visar, sobretudo, ao desenvolvimento humano". Como exemplo de problema social a ser alcançado pela atuação da universidade, demonstrou-se ao longo deste trabalho, a relevância social das medidas de proteção ao trabalho das mulheres e à amamentação e o potencial efeito de políticas públicas dentro desse campo.

A responsabilidade social deve estar contida de forma central nos sistemas universitários, inclusive na dimensão avaliativa, pois, ao descuidarem da formação humana com ética e solidariedade e ao optarem pela lógica de mercado, favorecendo em grande maioria a habilitação de mão de obra técnica, as universidades acabam contribuindo para ampliar as desigualdades e o crescimento do individualismo neste sistema de sociedade (Dias Sobrinho, 2018).

São necessárias ações que tratem da inclusão e proteção das mulheres nas IFES, inclusive quando se pensa em gestão de pessoal. Essa matéria deve estar presente na autoavaliação das Instituições de Ensino Superior (IES) e também nos instrumentos de avaliação por atores externos. Através do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), incorporou-se o quesito "responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, a memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural" (Brasil, 2004). O Sinaes define:

> A responsabilidade social da IES refere-se às ações da IES (com ou sem parceira) que contribuem para uma sociedade mais justa e sustentável, considerando trabalhos, ações, atividades, projetos e programas desenvolvidos voltados à comunidade, objetivando a inclusão social, o desenvolvimento econômico e a melhoria da qualidade de vida e da infraestrutura local. (Brasil, 2019b, p. 96)

Todavia, segundo Serra (2009), as definições presentes nos instrumentos de avaliação brasileiros sobre responsabilidade social parecem induzir as iniciativas voltadas para o campo apenas àquelas enunciadas, limitando outras possíveis formas de atuação. Para o autor, as instituições passam a preocupar-se somente com os resultados a conseguir dentro dos critérios previstos, o que acaba por reduzir iniciativas voluntárias que extrapolem o que já foi circunscrito.

Dentro do escopo dos critérios avaliativos do Sinaes, referindo-se às políticas de redução de desigualdades de gênero nas IFES, pode-se delimitá-las, de forma objetiva, principalmente no quesito "inclusão social", sobretudo quando se trata das medidas voltadas ao ambiente de trabalho. Apesar da limitação interpretativa do instrumento de avaliação da educação superior, medidas que favorecem a equidade de gênero e a amamentação também contribuem para o alcance de objetivos ligados ao desenvolvimento econômico, à melhoria da qualidade de vida, dentre muitos outros.

> [...] o debate sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é fundamental para a cidadania e a equidade social. Especialmente em se tratando da maternidade, devastadoras consequências de gestões discriminatórias afetam cotidianamente a trajetória profissional de mulheres, que não são respeitadas pelas organizações de trabalho nas quais estão inseridas. Desta forma, entende-se que a igualdade de gênero deve ser uma pauta inerente à **formação profissional**, bem como às **diretrizes corporativas**. (Salvagni *et al*., 2023 p. 19, grifo nosso)

Por isso, o sentido amplo do termo "formação", associado ao desenvolvimento humano, trazido por Chauí (2003) e Dias Sobrinho (2018), deve prevalecer no campo educacional e deve estar presente no conceito de sua responsabilidade social. A responsabilidade social, quando contida nos dispositivos legais, "não é meramente um compromisso que a universidade tem com a questão social, ela ultrapassa a esfera do compromisso para se tornar dever, isto é, obrigação; tornando-se parte constitutiva da natureza e da essência da universidade" (Calderón, 2005, p. 15).

Embora encarreguem-se de diversos compromissos sociais, percebe-se que, por estar incluída nas interações da sociedade capitalista contemporânea, a universidade incorpora a arquitetura e o dimensionamento de outros tipos de organizações, pois é concebida como "instituição" — cita-se esse conceito a partir dos estudos das instituições de confinamento por Foucault, que ajudou a compreender a submissão dos corpos à disciplina e o controle sobre a subjetividade (Ferreira, 2012). Apesar de suas funções tradicionais e de sua reconhecida característica de bem social, a universidade está contida no ambiente de subordinação a diversos vetores de poder, por exemplo: Estado, grupos detentores de poder econômico, agentes multilaterais internacionais, entre outros.

A realidade da educação superior no Brasil passou por muitas mudanças nas últimas décadas. Desde o início da década de 1990, houve um "gradativo afastamento do Estado das responsabilidades constitucionais de manutenção desse serviço público estatal e indução à busca de recursos para sua manutenção junto a fontes privadas, incluindo-se a adoção do ensino pago" (Silva Júnior e Sguissardi, 2020, p. 85). Percebe-se que houve uma redução do

incentivo ao investimento nas Instituições de Ensino (IES) públicas, que perderam prioridade nas despesas orçamentárias (Silva Júnior e Sguissardi, 2020).

A responsabilidade do Estado de oferecer formação profissional e acadêmica em grau superior foi, em grande parte, assumida por instituições privadas. Com a disputa ideológica e política pelos fundos públicos, percebe-se, como principal consequência e motivação para as mudanças na educação superior, a "expansão do capital, onde de fato se operam as redefinições das esferas pública e privada, destacando-se a expansão desta e a restrição daquela na presente reconfiguração desse nível de ensino" (Silva Júnior e Sguissardi, 2000, p. 104). Contudo, as universidades públicas continuam sendo referência na sociedade brasileira e, por isso, podem alavancar mudanças em prol da amamentação e da inclusão e proteção das mulheres.

Considerando os direitos das mulheres, os princípios éticos e morais do mundo contemporâneo e os dispositivos constitucionais brasileiros que garantem a proteção ao trabalho da mulher, à vida, à infância, à saúde e que propõem a redução de desigualdades de gênero, dentre outros fatores relevantes, acredita-se que a amamentação deve estar contida nas discussões dentro da universidade, sobretudo quanto às condições de trabalho das próprias trabalhadoras dessas instituições. "Apesar dos avanços em relação ao aumento de mulheres nos espaços públicos e no mundo do trabalho, elas enfrentam ainda dificuldades de permanência nas organizações, pela existência de barreiras e desigualdades de diversas ordens" (Witt e Schlickmann, 2019, p. 528).

> Além das evidências sobre os inúmeros benefícios da amamentação para crianças, mulheres, famílias, sistemas de saúde e para a sociedade, em curto e longo prazos, sabe-se que as intervenções voltadas ao aleitamento materno são extremamente complexas. É necessário atuar no sentido de garantir, por meio da proteção legal, o direito à amamentação; da mesma forma, é necessário desenvolver ações voltadas à promoção da amamentação, mobilizando a sociedade para que esses direitos sejam cumpridos. E por fim, é necessário garantir às mulheres que amamentam suporte e atenção integral às suas necessidades, em especial nos serviços de saúde. Além disso, faz-se necessário **estabelecer uma agenda intersetorial, que crie as condições necessárias à prática da amamentação, envolvendo áreas como a Educação**, Desenvolvimento Social, Direitos, entre outras. (Brasil, 2017b , p. 12, grifo nosso)

Dada a complexidade e a importância dessas intervenções em favor do aleitamento materno, a área da Educação já é chamada para atuar nesse sentido. As universidades, ao assumirem essa missão, têm a possibilidade de contribuir para a melhoria do próprio ambiente, que se tornaria menos hostil para as mulheres. Podem também exercer sua função social primária de educar a sociedade sobre questões importantes do desenvolvimento humano. Para isso, "as organizações precisam se adaptar, adotando uma perspectiva de gênero

na transformação da cultura organizacional e da gestão de pessoas" (Witt e Schlickmann, 2019, p. 529). Ademais, conforme Souza *et al*. (2023), medidas nesse sentido podem contribuir para o alcance de objetivos globais, como os previstos nas disposições da Organização das Nações Unidas (ONU), em seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Entende-se que as práticas e políticas de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno e à amamentação por mães servidoras da UFPB fazem parte desse universo de medidas necessárias para uma equalização mais justa do trabalho na sociedade, que são capazes de promover avanços em favor da equidade entre os sexos e também promover avanços para o desenvolvimento sustentável, com repercussões no campo social, ambiental e econômico.

9. ESTUDOS SOBRE AMAMENTAÇÃO E TRABALHO

A fim de analisar as contribuições legais e acadêmicas acerca dos fatores sócio-culturais que englobam o trabalho da mulher e a amamentação, a seguir expõe-se um conjunto de estudos que tratam de políticas e práticas de promoção, proteção e apoio à amamentação por mulheres trabalhadoras. Baseiam-se nas problemáticas em relação: ao cuidado com as crianças e ao seu desenvolvimento; à saúde das mulheres e à redução de desigualdades de gênero; e aos efeitos que relacionam a amamentação a objetivos globais de desenvolvimento sustentável.

Os estudos reforçam a existência de diversas barreiras sociais e culturais em nossa sociedade que tornam complexa a tarefa de amamentar. Há consenso quanto a importância do trabalho materno como uma das barreiras mais importantes para o êxito da amamentação, portanto acredita-se que nesse meio são necessárias medidas robustas, com ações efetivas dos empregadores e também do Estado. Urge a implementação de políticas públicas abrangentes que assegurem a amamentação, com proteções legais, mudanças comportamentais e participação ativa de toda sociedade, contribuindo para a construção de um ambiente mais saudável para as mulheres trabalhadoras e para as crianças.

9.1. Catálogo de teses e dissertações da CAPES

Knob (2022) em sua dissertação de Mestrado Profissional em Saúde Materno Infantil, da Universidade Franciscana, teve como objetivo investigar, a partir de pesquisa em literatura nacional e internacional, contribuições e evidências científicas sobre fatores relacionados à implantação de salas de apoio à amamentação, além de também implantar e certificar uma

Sala de Apoio à Amamentação em uma IES do interior do estado do Rio Grande do Sul, como uma forma de tecnologia social. De acordo com a autora, a sua pesquisa evidenciou que existem muitas dificuldades associadas ao AME, sejam elas: jornada de trabalho; falta de acesso e suporte à extração de leite nos locais de trabalho; necessidade de incentivos e compreensão por parte dos colegas, do parceiro e dos profissionais de saúde. Além disso, identificou, como importante, o apoio das empresas, a fim de prolongar o AM, por meio de ações de preparação das equipes de trabalho para o retorno das mulheres trabalhadoras e, também, das estudantes, se for o caso.

Knob (2022), percebeu, com isso, que o resultado favorável da implantação de uma sala de apoio à amamentação depende também de apoio à amamentação em nível individual, interpessoal, departamental e até organizacional. Identificou que as IES não possuem ambientes adequados à amamentação e propõe que é necessário um comprometimento das organizações nesse aspecto, de modo que se avance em termos de manutenção e de prolongamento do AM. Concluiu que, tanto a amamentação como também a extração do leite nos locais de trabalho e de estudo, devem ser facilitadas, para que a volta ao trabalho e/ou aos estudos não sejam motivos para o desmame. Ressaltou a importância social do seu estudo, principalmente porque gerou, como produto, a implantação e a certificação de uma sala de apoio à amamentação, colaborando para que as lactantes consigam seguir a recomendação da OMS, e contribuindo para o alcance das metas dos ODS.

Silveira (2018), em sua dissertação de Mestrado em Comunicação, apresentada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, objetivou, através de pesquisa empírica, com realização de um grupo focal com sete participantes, "problematizar os processos de comunicação pública realizados pelo Ministério da Saúde, a partir das representações da mulher-mãe percebidas pelas participantes do Estudo LINDA-Brasil na sua Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta". A partir das percepções das participantes, a autora discute, no âmbito da comunicação pública, que a representação da mulher-mãe disseminada na sociedade é simplista e não contempla o contexto e a individualidade das mulheres. Aponta que a "Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta" limita-se a expor vantagens de ofertar o aleitamento materno à criança e apresentar direitos, responsabilizando a mulher pelas consequências de obter sucesso na amamentação ou não. "O enfoque na saúde e no bem-estar da criança é o predominante, sendo que a perspectiva da mulher-mãe – seus contextos, necessidades e vulnerabilidades – fica fora do foco dos sentidos que embasam a Cartilha" (Silveira, 2018). Portanto, com esse documento, o Ministério da Saúde não alcança de forma autêntica as mulheres trabalhadoras que amamentam (Silveira, 2018). Ante a dificuldade em

contemplar a realidade das mulheres na comunicação pública, acredita-se que o ponto de vista das mulheres, suas necessidades, anseios e perspectivas devem ser explorados nas pesquisas acadêmicas e incluídos na formulação de políticas públicas.

Fernandes (2015), em sua dissertação de Mestrado em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina, teve por objetivo "identificar o conhecimento de gestores de empresas públicas e privadas da região da Grande Florianópolis, Santa Catarina, acerca das salas de apoio à amamentação, com vistas à sua implantação". A coleta de dados ocorreu por meio de entrevista semiestruturada e projetiva, com a participação de 20 gestores, sendo 10 de empresas públicas e 10 de empresas privadas. A autora argumenta que o propósito de sua pesquisa é o de prover de subsídios relevantes os responsáveis por formular as políticas públicas e as legislações, os gestores de empresas, os pesquisadores e os profissionais de saúde, a fim de oferecer aporte a toda sociedade por meio do resgate do AM após o retorno da mulher ao trabalho. Aponta que o trabalho feminino é potencialmente um entrave na manutenção do AM após o retorno da licença maternidade e, por isso, uma das estratégias criadas pelo país, com o propósito de apoiar a mulher trabalhadora em seu local de trabalho, foi a sugestão de implantar sala de apoio à amamentação nas empresas. A partir da revisão de literatura, em estudos espalhados pelo mundo, a autora identificou, alguns tipos de apoio à amamentação realizados nas empresas, quais sejam: familiar, profissional, no ambiente de trabalho, social, do governo e apoio da tecnologia. Identificou também o que as empresas devem conter para tornarem-se um ambiente amigo da mulher trabalhadora que amamenta:

> Tal como oferecer local apropriado para que seja possível a continuação da lactação, criação de uma política de proteção na empresa, abertura na comunicação, proporcionar creches ou auxílio creche, licença maternidade e pausa para amamentação em tempo adequado, negociação de horário de trabalho, respeito à legislação de proteção ao AM, apoio ao AM e busca do conhecimento por parte dos gestores. (Fernandes, 2015, p. 158)

Fernandes (2015) ressalta a necessidade de haver uma rede completa de ações, de forma que a mulher trabalhadora possa obter, concomitantemente, todos os tipos de apoio, para a viabilidade e o sucesso do AM. Defende que ações isoladas são condenadas ao insucesso, e propõe a criação de uma cultura em favor da amamentação, a ser efetuada por todos os setores da sociedade, além de uma mobilização mundial a respeito da temática. Revela que nas sua pesquisa literária, que se deu a nível mundial, ainda há "uma grande lacuna na literatura sobre a mulher trabalhadora que amamenta, mais precisamente no que se refere à visão dos gestores em relação às salas de apoio à amamentação" (Fernandes, 2015, p. 158). Fundamentou, com base nisso, a necessidade do seu estudo, que buscou identificar facilidades e dificuldades encontradas pelos gestores em relação a esse aspecto, evidenciando

que “cada empresa possui sua peculiaridade ou dificuldade, mas percebemos que a atitude do gestor frente a isto depende especificamente de quão informado e sensível ele está à causa” (Fernandes, 2015, p. 158). Entende que se os gestores estivessem informados de todas as ações em favor do AM que poderiam realizar, conseguiriam entender como beneficiar a si mesmos e também à sociedade como um todo.

> O estudo também demonstrou que a visão dos gestores quanto à implantação das salas de apoio à amamentação salienta mais dificuldades do que facilidades por partes dos participantes e que estes aspectos estão associados a fatores como a de custo financeiro, espaço físico, tempo de pausa para amamentar, de licença maternidade e de jornada de trabalho, funcionalidade da sala de apoio à amamentação, conscientização do apoio à trabalhadora que amamenta, visão do gestor, responsabilidades do governo e das próprias empresas e à existência de política escrita de AM na empresa.
> O que não significou que são contrários à implantação das salas, mesmo que apresentem suas dificuldades. Nem mesmo que as opiniões dividem-se em setores como privado e público, sendo diversificadas em seus próprios contextos. (Fernandes, 2015, p. 158-159)

Complementa, Fernandes (2015), que apenas a implantação da sala de apoio não garante os proveitos da proteção ao AM se não acompanhada de outras ações como licença maternidade, pausa para amamentar, redução da carga horária de trabalho, entre outros. Além disso, argumenta sobre a necessidade de legislações que garantam a implantação dessas salas em conjunto com: política escrita de AM em cada empresa; incentivo fiscal ou financeiro, disposições de execução e consequências para violação. Defende a importância de se investirem recursos para aumentar o conhecimento da sociedade e a conscientização dos gestores em relação ao apoio do AM dentro dos locais de trabalho.

De acordo com Fernandes (2015), sua pesquisa de campo também revelou que existem tipos de apoio ao AM, realizados nas empresas que participaram do estudo (Quadro 6).

Quadro 6 - Tipos de apoio ao AM realizados nas empresas que participaram do estudo de Fernandes (2015)

reconhecer a importância do AM para a empresa;
conhecer todas as legislações relativas ao AM;
proporcionar informações sobre o processo de maternidade à trabalhadora;
acompanhar a mulher em todo o seu processo de maternidade (pré-natal, parto e puerpério);
realizar atividades de promoção, prevenção e apoio ao AM no pré-natal e puerpério
disponibilizar flexibilidade de função, de horário e de espaço específico para amamentar, a saber, salas de apoio à amamentação;
disponibilizar creche para os filhos das trabalhadoras que amamentam;
aumentar o tempo de licença maternidade para no mínimo 180 dias;
manter uma comunicação aberta entre gestores e 160 trabalhadoras;
tomar conhecimento da situação da mulher no período de amamentação;

apoiar a família da trabalhadora;
manter um cuidado diferenciado à trabalhadora em seu processo de maternidade;
elaborar uma política escrita de apoio ao AM em sua empresa;
e não eximir-se da responsabilidade de criar um apoio concreto e completo ao AM.

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Fernandes (2015)

Fernandes (2015) ressalta que é imprescindível a reflexão acerca dos tipos de suporte ao AM que estão sendo oferecidos pelas empresas no Brasil, sejam elas públicas ou privadas, e sobre o que já foi alcançado nas legislações e a assistência que é dada aos gestores a fim de que possam, consequentemente, dar apoio às suas trabalhadoras. Defende que esse suporte aos gestores é essencial para que haja, por parte deles, o apoio às trabalhadoras. Acredita como necessária a responsabilização de todas as partes, visto que proteção, promoção e apoio ao AM, exige algo além de legislação, como: medidas de conscientização e ações por parte de toda a sociedade; maior número de pesquisas científicas sobre o tema; mais investimentos por parte do governo e das empresas; de políticas mais específicas; e de um trabalho mais atuante dos profissionais de saúde.

> Sendo assim, este estudo demonstra que não há impedimento na combinação entre as atividades reprodutivas e produtivas desde que haja apoio adequado, por isso, vislumbramos proporcionar estratégias para que se criem condições favoráveis e se removam os obstáculos ao AM nos locais de trabalho, colaborando com o aumento da prevalência da amamentação e diminuindo o impacto dos fatores negativos de morbimortalidade infantil advindo em decorrência do desmame precoce. (Fernandes, 2015, p. 160)

Em sua tese de Doutorado em Enfermagem para a mesma IES, Fernandes (2020) buscou “compreender o significado da vivência das trabalhadoras que amamentam em empresas/instituições que possuem salas de apoio à amamentação sob a ótica da teoria das relações de poder de Michel Foucault”. Objetivou também “construir um modelo teórico sobre a vivência das trabalhadoras que amamentam em empresas/instituições que possuem salas de apoio à amamentação”.

As conclusões reforçam a importância de sensibilizar os gestores para que prestem apoio às mães no retorno ao trabalho e a necessidade de políticas públicas mais inclusivas. Construir um ambiente acolhedor para a amamentação nas empresas pode propiciar um efeito positivo tanto na produtividade das trabalhadoras, quanto na saúde infantil. Além disso, o trabalho sugere que estender esses direitos a mulheres estudantes em ambientes, como universidades, poderia ser um avanço importante. Esse enfoque possibilitaria que a amamentação se tornasse um ato plenamente sustentado, minimizando os sentimentos de culpa ou frustração que frequentemente acompanham as mães trabalhadoras.

> Algumas relações de poder foram destacadas neste estudo. O processo de amamentação influencia nas microrelações de poder existentes na rede de relações vivenciada por cada trabalhador, exercendo e sofrendo ações do poder. Todavia, o poder de autonomia em decidir amamentar inicia pelo desejo em conciliar amamentação e trabalho, as trabalhadoras adaptam-se, não só ao nível da consciência, mas também do corpo, empenhando-se na conquista da realização pessoal concomitante à realização profissional. Sendo que, com apoio adequado, a trabalhadora passa a dominar em maior parte este poder em equilibrar amamentação e trabalho. (Fernandes, 2020, p. 229)

Fernandes (2020) conclui que, mesmo com todas as barreiras sociais e culturais, as mulheres que desejam amamentar e contam com uma rede de apoio favorável obtiveram êxito. No entanto, afirma que é necessária a participação de toda a sociedade no debate sobre o tema, buscando-se melhores condições de trabalho, e não só das mulheres que experimentam essas situações. Defende também que cabe aos detentores de poder apropriarem-se desse lugar de fala, assumindo a responsabilidade de contribuir para uma sociedade mais igualitária. A autora elenca ainda algumas barreiras enfrentadas pelas trabalhadoras mães.

Quadro 7 - Barreiras ao AM com as quais as trabalhadoras se depararam - Fernandes (2020)

falta de informação;
falta de apoio de algum ponto da rede de apoio (insensibilidade, preconceito);
jornada de trabalho integral;
a moradia longe do local de trabalho ou perto com trânsito excessivo;
insegurança do cuidado nas creches;
mudança de função para um trabalho mais complexo;
licença-maternidade de 120 dias em empregos anteriores.

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Fernandes (2020)

Conforme a autora, essas barreiras aumentaram a dificuldade em manter o AM após o retorno ao trabalho, conduzindo, inclusive, em alguns casos, à introdução de chupetas e mamadeiras com leites artificiais, e até ao desmame precoce. O estudo demonstra que, ao conciliar trabalho e amamentação, as trabalhadoras enfrentam vários níveis de desafios, mesmo que existam medidas de apoio institucional como pausas de trabalho ou salas de apoio à amamentação. Destaca a importância de uma forte rede de apoio, já que fatores institucionais, familiares e pessoais, influenciam fortemente a decisão de amamentar. A pesquisa indica, sob o referencial teórico de Foucault, que a experiência com a amamentação é afetada pelas relações de poder dentro das instituições. Ainda, conclui que mesmo com dispositivos de apoio, devido a complexidade das barreiras sociais e culturais, a continuidade

da amamentação depende expressivamente da habilidade das mães em equalizar as demandas pessoais e profissionais. A autora sugere algumas recomendações sobre o que deveria

Quadro 8 - Recomendações a legislações e políticas de proteção, promoção e apoio ao AM (Fernandes, 2020)

estratégias de adaptação da trabalhadora ao trabalho;
acolhimento à trabalhadora no retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade;
direito à pausa para amamentação ou mudanças de horários, ou até mesmo trabalhar em regime de home office;
direito a auxílio-creche com valor relevante;
direito ao acompanhamento de puericultura periódico do filho;
direito a mudança de função quando julgar necessário;
melhoria do acesso à informação com a utilização de novas tecnologias.

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Fernandes (2020)

Braga (2021), na sua dissertação de Mestrado em Ciências Sociais na Universidade de Brasília, pretendeu traçar associações entre teoria feminista, feminismo de(s)colonial e mobilização de mulheres por seus direitos, "a partir da análise do movimento social de mulheres mães brasileiras por direitos relativos à amamentação, através da investigação de perfis selecionados de ativistas na rede social Instagram". Constatou que essas ativistas buscam dar significado ao trabalho e à função social da mulher na sociedade quando demandam reconhecimento pelo trabalho de cuidado que exercem. Para ela, a politização do trabalho de cuidado é uma forma de resistência ao patriarcado e ao sistema capitalista, estruturas sociais que não as assistem nem as favorecem. Nesse contexto, a autora discute as escolhas feitas por nossa sociedade quanto aos direitos das mulheres e quanto aos cuidados com as crianças, concluindo que é preciso clamar por informação quanto à amamentação e dar visibilidade às mulheres mães e ao trabalho que exercem como tal.

9.2. Periódicos SCIELO Brasil

As repercussões do tema extrapolam as necessidades por medidas locais e estão muito presentes em discussões também a nível internacional. Numa revisão de escopo, Souza *et al*. (2023) mapearam as estratégias de promoção, proteção e apoio, voltadas às mulheres trabalhadoras que amamentam, relacionando-as com o potencial efeito para atingir os ODS, em particular o ODS 5 (igualdade de gênero e empoderamento da mulher) e o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico). Com base em referencial do Ministério da Saúde do Brasil, as autoras agruparam as estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM conforme a seguir:

> **Promoção**: ações publicitárias nas empresas e materiais informativos para promover a amamentação no local de trabalho; inclui ações de divulgação de declarações e

> diretrizes que incentivam a implantação de programas de apoio à amamentação nas empresas.
> **Proteção**: políticas públicas no nível do governo federal, estado ou município, especialmente com leis de proteção da amamentação; inclui a licença maternidade remunerada e o direito a pausas na jornada de trabalho para amamentar ou extrair o leite do peito.
> **Apoio**: ações de apoio à amamentação institucionalizadas no âmbito da empresa; políticas locais da própria empresa; inclui as salas para extrair e armazenar leite materno ou somente para amamentar; ofertas de creches; e apoio dos supervisores, colegas de trabalho e familiares. (Souza *et al*., 2023, p.1061, grifo nosso)

Ressalta-se que dos 33 estudos selecionados para a pesquisa de Souza *et al*. (2023), as autoras identificaram que a maioria deles foi conduzido em países de alta renda. A partir deles, foram encontradas as seguintes estratégias no contexto do trabalho:

Quadro 9 - Estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM nos locais de trabalho segundo Souza *et al*. (2023)

Promoção
criação de diretrizes para programas de promoção da saúde e nutrição no local de trabalho para grávidas e lactantes;
declaração que apresenta recomendações aos médicos e empregadores, de como evitar a separação de mãe e filho por causa do emprego, orientando: o oferecimento de licença maternidade adequada; a redução de carga horária de trabalho/estudo; a implementação de programas de lactação formalizados; instalações físicas em escolas ou locais de emprego.
Proteção
direito a intervalos no horário de trabalho para extrair o leite materno ou para amamentar;
direito a ajuste de tarefas;
flexibilidade de horário de trabalho em casa ou na empresa;
redução da carga horária de trabalho como formas de proteger o direito da mãe de amamentar;
execução do direito à licença maternidade;
licença parental (subentende divisão equânime do trabalho de cuidado);
estratégias legislativas: existência de leis e estatutos federais e estaduais que exigem das empresas o apoio para suas funcionárias amamentarem por meio de disponibilização de acomodações para lactação e de flexibilidade de horário de trabalho;
Apoio
disponibilização de um local no trabalho para as mães amamentarem e/ou extraírem o leite materno e armazená-lo de forma segura (salas de apoio à amamentação);
existência de políticas internas das empresas, que incentivavam principalmente a instalação das salas de apoio à amamentação, os intervalos para extrair o leite materno;
subsídio de creches para os filhos das trabalhadoras ou disponibilização de creches no local de trabalho;
importância do apoio dos gerentes e dos colegas para criarem um ambiente de trabalho amigável à amamentação e disponibilizarem recursos que permitam às mulheres exercerem o direito de amamentar;
ações educativas de forma combinada a outras ações de apoio citadas.

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Souza *et al*. (2023)

Souza *et al.* (2023) identificaram que essas estratégias geram, no contexto do trabalho, os seguintes **impactos**:

Quadro 10 - Impactos gerados pelas estratégias de promoção, proteção e apoio ao AM no contexto do trabalho

incentivo aos empregadores e profissionais médicos para apoiarem as mulheres trabalhadoras que amamentam (relacionado às estratégias de promoção);
garantia de emprego e renda para as mulheres durante a maternidade, redução do absenteísmo e melhor desempenho, comprometimento e retenção das mulheres no trabalho (relacionados às estratégias de proteção);
melhor desempenho das mulheres e satisfação com o ambiente de trabalho, ambiente de trabalho amigável à amamentação com apoio dos colegas de trabalho e gestores (relacionados às estratégias de apoio).

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Souza *et al*. (2023).

Souza *et al*. (2023) verificaram também que estes impactos favorecem o aumento das práticas da amamentação exclusiva e da amamentação por longo prazo após o retorno da mulher ao trabalho. As autoras concluíram que os resultados de medidas nesse sentido devem ser encorajadas e reafirmadas, pois contribuem direta ou indiretamente para o alcance de 8 dos 17 ODS:

Quadro 11 - ODS's favorecidos com o aumento das práticas de amamentação conforme Souza *et al.* (2023)

igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (ODS 5);
trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8);
redução da fome (ODS 2);
redução da pobreza e das iniquidades sociais (ODS 1 e 10);
garantia da saúde e do bem-estar do binômio mulher e criança (ODS 3);
pleno desenvolvimento infantil e educação de qualidade (ODS 4);
redução do impacto ambiental (ODS 12).

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Souza *et al*. (2023)

A partir disso, seria possível depreender que, ao adotarem-se práticas e políticas de promoção, proteção e apoio ao AM, além de favorecer, a nível internacional, o alcance dos ODS, pode-se contribuir para os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dispostos no art. 3º da CF/88: construção de uma sociedade livre, justa e solidária; garantia do desenvolvimento nacional; erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais; promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Outro estudo analisado aqui foi o de Fernandes *et al*. (2018) que, com enfoque no aperfeiçoamento do suporte à amamentação no ambiente de trabalho, discutem sobre quais condutas devem ser estimuladas e quais devem sofrer modificação ou ampliação. As autoras buscaram detectar condutas de gestores relativas ao apoio ao AM executadas no local de trabalho, tanto em empresas públicas como em empresas privadas na região da Grande Florianópolis em Santa Catarina, e evidenciaram dois tipos de condutas: as positivas e as prejudiciais à continuidade da amamentação.

Quadro 12 - Condutas positivas e prejudiciais à continuidade da amamentação conforme Fernandes *et al*. (2018)

Condutas positivas para a continuidade da amamentação
reconhecimento da importância do aleitamento materno para a empresa;
disponibilização de informações;
acompanhamento e realização de atividades de promoção, prevenção e apoio ao AM durante o processo de maternidade;
flexibilidade de função, de horário e de espaço para viabilizarem o AM;
apoio à família;
comunicação aberta;
disponibilização de creche e bom tratamento à trabalhadora.
Condutas prejudiciais para a continuidade da amamentação
indisponibilidade de informações especializadas e flexibilidade;
visão negativa em relação à implantação das salas de apoio à amamentação;
desconhecimento das legislações e da situação da trabalhadora;
isenção da responsabilidade;
indisponibilidade de creche;
não ampliação da licença-maternidade;
não adesão ao Programa Empresa Cidadã e não existência de política de apoio à amamentação.

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Fernandes *et al*. (2018)

Fernandes *et al*. (2018) identificaram, a partir das condutas evidenciadas pelos gestores, que, tratando-se de amamentação, o apoio por parte das organizações para garantir às mulheres de forma simultânea o direito ao trabalho e à maternidade ainda é insuficiente, pois são percebidas significativas lacunas para o suprimento de suas necessidades. Afirmam também que, além das políticas públicas de amplo alcance, "faz-se necessária a elaboração de uma política de apoio ao aleitamento materno escrita em cada local de trabalho, pois ações isoladas mesmo que bem intencionadas podem fadar ao insucesso" (Fernandes *et al.*, 2018, p. 9). Para elas, isso aumentaria substancialmente a probabilidade de a trabalhadora permanecer amamentando.

Fernandes *et al*. (2018) notaram que, em grande parte, a falta de eficácia das políticas em favor da amamentação se dá pelo fato de atribuir-se a tarefa apenas à mulher, ignorando-se a responsabilidade por parte dos gestores, que desconhecem seu dever de implementar ações e condutas efetivas. "Para que uma cultura pró-amamentação possa ser implantada, faz-se necessário que se construa uma rede de apoio nos locais de trabalho" (Fernandes *et al*., 2018, p. 1). Apontaram também que as mulheres que conseguem conciliar a amamentação com as atividades laborais, tendem a ter melhor desempenho no trabalho. Defendem que "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 no trabalho" (Fernandes *et al.*, 2018, p. 10).

Demonstram que há um desconhecimento por parte dos gestores das proteções legais às mulheres trabalhadoras e das necessidades relacionadas à amamentação. Contudo, indicam que, quando cientes dos impactos das medidas de apoio à amamentação na produtividade das mulheres e no menor absenteísmo, os gestores apresentam uma postura positiva e parecem mais dispostos a incentivá-la e apoiá-la.

> O reconhecimento dos gestores sobre a importância da trabalhadora manter o aleitamento materno foi denotado ao responderem a pergunta sobre os benefícios deste aleitamento materno para a empresa. Eles percebem que a mulher produz mais do que antes, ou seja, demonstra um melhor desempenho, apresenta-se mais satisfeita, tem menos problemas em casa e a empresa registra menor frequência de afastamentos. E que é intangível medir esses benefícios. Já outros gestores relataram que o benefício que percebem é indireto. (Fernandes *et al*., 2018, p. 4)

Fernandes *et al*. (2018) identificaram que, dentre 20 empresas (públicas e privadas) estudadas, que "além de não disponibilizarem salas para amamentação/ordenha do leite materno, 95% não possuíam creche para os filhos das trabalhadoras que amamentam. Somente 35% proporcionavam auxílio-creche. (Fernandes *et al*., 2018, p. 7). No universo estudado, nenhuma das empresas privadas (10 empresas) aderiu ao Programa Empresa Cidadã, portanto só ofereciam 120 dias de licença maternidade a suas empregadas (Fernandes *et al*., 2018, p. 7). As autoras concluem o trabalho fazendo recomendações a profissionais de saúde, a pesquisadores, a governantes e a legisladores, conforme a seguir:

> [...] **aos profissionais de saúde** maiores investimentos na sensibilização dos gestores; **aos pesquisadores**, outros estudos para investigar outras formas de suporte e sobre o impacto destes na manutenção da amamentação; **aos governantes**, melhores investimentos no trabalho dos profissionais de saúde voltado para esta temática e implementação de políticas que apoiem as trabalhadoras após o retorno da licença-maternidade; e **aos legisladores**, elaboração de melhores normatizações sobre as condições de trabalho para as mães trabalhadoras: **fornecimento de creches aos seus filhos, aumento do tempo de licença-maternidade, estabelecimento de pausas para amamentação e a obrigatoriedade da implantação das salas de apoio à amamentação nas empresas, revendo o conceito de proteção à maternidade daquelas que escolheram conciliar vida pessoal e profissional.** (Fernandes *et al*., 2018, p. 10, grifo nosso)

Outra análise feita foi no estudo de Nardi *et al*. (2020) que, por meio de revisão sistemática da literatura, avaliaram a associação entre os aspectos institucionais e o AM e AME em mulheres que exercem atividades laborais. As autoras identificaram algumas práticas que possuem associação positiva com a amamentação, quais sejam:

Quadro 13 - Práticas institucionais com associação positiva à amamentação conforme Nardi *et al*. (2020)

o retorno tardio e o não retorno ao trabalho;
o trabalho em tempo parcial;
a sala de apoio à amamentação;
a disponibilidade de tempo para a expressão do leite materno (fazer ordenha);

a consulta com enfermeiro após o retorno ao trabalho;
a participação em programa de apoio à amamentação.

Fonte: Elaboração própria com base no estudo de Nardi *et al*. (2020)

Segundo Nardi *et al*. (2020), a associação negativa da amamentação demonstrou-se através do trabalho em tempo integral. As autoras defendem que os empregadores podem providenciar modificações no ambiente de trabalho permitindo que as funcionárias, seus filhos e a sociedade possam seguir se beneficiando do aleitamento materno. "Como já bem descrito na literatura, a combinação trabalho e amamentação apresenta muitos obstáculos, causando o desmame precoce (Nardi *et al*., 2020, p. 1459).

Nardi *et al*. (2020) apontam a escassez de estudos sobre a temática no Brasil. Explicam que é urgente a divulgação de informações e a realização de novas pesquisas sobre amamentação, visando atender às recomendações da OMS. Informam que apesar da implementação recente de medidas de incentivo à prática, como a iniciativa Mulheres Trabalhadoras que Amamentam (MTA), a Campanha de Apoio à Amamentação nas Empresas, em 2010, poucas empresas as têm acolhido.

> O apoio no local de trabalho é de grande relevância para a continuidade da amamentação, entretanto a realidade nos mostra que muitas mulheres, mesmo recebendo alguma forma de apoio institucional, interrompem o aleitamento materno precocemente. Uma das explicações para esse fato é que a amamentação envolve aspectos biológicos, psicológicos, familiares e socioculturais, podendo todos esses influenciar na duração dessa prática. Sendo assim, as mulheres precisam ser apoiadas também pela sua família, pelos profissionais de saúde e pela sociedade de forma geral para manter a amamentação após o retorno ao trabalho. (Nardi *et al*., 2020, p. 1459)

Em outra análise, tem-se o trabalho de Witt e Schlickmann (2019), que verificou uma tímida evolução na legislação, nas políticas públicas e nas políticas institucionais das IFES voltadas às mulheres. O estudo buscou apresentar uma proposta de avaliação de práticas institucionais, por meio de categorias de avaliação de gestão das IFES, no que se refere à inserção de mulheres no ambiente dessas instituições. A disponibilização de sala de apoio à amamentação e o estabelecimento de horário ou turno flexível para mulheres e homens, incentivando a co-responsabilidade com as tarefas domésticas e cuidados familiares, foram alguns dos aspectos avaliados para identificação de práticas de gestão relacionadas a benefícios, à segurança e à saúde. Para a autora e o autor, "a compreensão da realidade de inserção das mulheres nas IFES colabora para alcance dos direitos e cumprimento da legislação trabalhista" (Witt e Schlickmann, 2019, p. 536).

Dentre outras importantes questões propostas nos indicadores para avaliação das IFES, recortou-se o grupo que acredita-se ter relação estreita com o efeito na amamentação, quais

sejam: “quantidade de salas de amamentação na estrutura da IFES e de banheiros com fraldário”; “número de solicitações de horários especiais, em função de rotina familiar”; “percentual de cursos oferecidos anualmente sobre gênero e desigualdades no mundo do trabalho para gestoras e gestores”; “percentual de cursos oferecidos anualmente para servidoras e servidores sobre a divisão sexual do trabalho e seus desmembramentos”; “percentual de oferta de curso on-line sobre igualdade de gênero para público interno e externo à IFES”; “quantitativo de editais de movimentação de servidoras e servidores, considerando as especificidades do recorte de gênero”; “adaptação anual dos formulários de avaliação de desempenho da IFES com inserção de questões de gênero”.

Vistas as considerações trazidas em todos os estudos acima é possível notar que promover, apoiar e proteger a amamentação é uma tarefa complexa com muitas facetas, que requer mecanismos efetivos. O êxito em garantir que as mães trabalhadoras dispostas a amamentar, possam fazê-lo, depende, sobretudo: de maior proteção legal; da disseminação do conhecimento sobre amamentação e sobre os seus tantos efeitos positivos para o desenvolvimento sustentável; da redução de desigualdades entre os sexos com distribuição equitativa das atividades de cuidado; de mudanças comportamentais e organizacionais dentro das instituições empregatícias.

Kalil e Aguiar (2016), em estudo que debate a relação entre discursos pró-aleitamento materno, trabalho feminino e políticas familiares no Brasil, apresentando progressos e desafios à igualdade de gênero, perceberam que há um enfoque nos benefícios da prática para o desenvolvimento saudável das crianças e incorpora-se, nos discursos, uma visão meramente instrumental da participação das mães no processo. “Não se trata de desqualificar a importância da amamentação, mas de problematizar como os discursos naturalizam a prática, reduzindo-a a comportamentos eminentemente biológicos que definiriam o papel natural da mulher na sociedade” (Kalil e Aguiar, 2016, p. 655). Para as autoras, a amamentação pode assumir outros sentidos que não os indicados no discurso unicamente biológico e determinante do papel da mulher na sociedade. Pode-se supor que se referem a necessidade de outros arranjos em nossa sociedade para favorecer a amamentação e atender às necessidades das mulheres em relação a sua liberdade e igualdade de oportunidades na vida.

A maneira como se divulgam as práticas de cuidado, com discursos alinhados a uma autoridade científica, sobretudo no contexto brasileiro, demonstra como a cultura vigente interfere nas ações das mães, proferindo-lhes como e quando agir, o que fazer, o que precisam sentir pelos(as) filhos(as) e até que ponto a relação é saudável ou não (Kalil e Aguiar, 2016).

> Prevalece a visão de uma relação predominantemente instrumental: cabe à mulher fornecer ao/a seu/sua filho/a o melhor alimento, ao mesmo tempo seguro, mais completo do ponto de vista nutricional e com valor imunológico inestimável. A mãe é persuadida a amamentar com base, sobretudo, na publicização dos atributos do leite materno e seu caráter supostamente indispensável à saúde da criança. (Kalil e Aguiar, 2016, p. 655)

Apesar de alguns avanços, Kalil e Aguiar (2016) percebem que as políticas familiares brasileiras ainda se apresentam de forma insuficiente para resolver os desafios de conciliação entre o trabalho remunerado da mulher e o trabalho de cuidado da família, incluindo o AM. Acrescentam que essas políticas, em conjunto com os discursos oficiais em prol do AM, ao reforçarem a ideia de que as mulheres são as principais responsáveis pela tarefa de cuidado com a família, são "corresponsáveis pela manutenção de um sistema de gênero no País que fortalece a divisão sexual do trabalho" (Kalil e Aguiar, 2016, p. 221). Segundo as autoras, no Brasil, privilegia-se uma visão do "aleitamento materno" (focando na importância desta para a saúde do(a) bebê) em detrimento da "amamentação", esta que pressupõe as repercussões emocionais e sociais do ato em sua complexidade. "A amamentação como experiência complexa é pouco explorada, o que nos ajuda a compreender o contexto em que o desmame é um processo de transição silenciado" (Kalil e Aguiar, 2016, p. 655).

Kalil e Aguiar (2016) discutem que países como Portugal e Suécia adotam licenças maternidade e paternidade estendidas para ambos os sexos, no intuito de viabilizar o compartilhamento do trabalho de cuidado com os(as) filhos(as), pois isso permite uma repartição mais justa entre as tarefas de cuidado dos(as) filhos(as), além de poder servir também para amenizar os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Embora não estejam diretamente ligadas à amamentação, medidas como essa podem ajudar a reduzir barreiras e a criar um ambiente mais favorável à prática da amamentação.

Silva *et al.* (2023a), com o objetivo de mapear os determinantes em saúde que são associados ao AME, situam o estudo sob realidades em variados continentes, mas com predominância nos estudos feitos na América do Sul. As autoras apresentam, como resultados encontrados, alguns determinantes, como: variáveis trabalho materno e licença-maternidade; papel da mulher pós-inserção no mercado de trabalho sem a devida rede de apoio; uso de chupeta; orientações sobre aleitamento materno; ausência de ou pouco acesso à escolaridade; baixa renda; realização e número de consultas de pré-natal; orientação e práticas de AME no pré-natal; tempo até a primeira mamada. "Portanto, os determinantes que podem facilitar ou dificultar o AME são extrínsecos e intrínsecos ao binômio mãe e bebê. Fazem-se necessárias políticas públicas que protejam o direito de amamentação de qualquer ser humano no mundo" (Silva *et al.*, 2023, p.10).

Almeida *et al.* (2023, p. 13), com o objetivo de descrever sentimentos, desafios e estratégias que se relacionem com a manutenção do AM após o retorno ao trabalho, com base na percepção de enfermeiras nutrizes, identificaram que existe "um misto de sentimentos relacionados à continuidade do aleitamento materno no retorno ao trabalho, dentre eles, medo, saudade, angústia, prazer, preocupação, culpa, incapacidade, insegurança e tristeza". Apontam que, "dentre os desafios enfrentados, muitos são comuns às outras nutrizes em geral, o que inclui a falta da rede de apoio familiar, as dificuldades para conciliar trabalho-casa-bebê, a ausência de rede de apoio de colegas e chefes e o reduzido tempo de licença-maternidade" (Almeida *et al,* 2023, p. 14). As autoras indicam algumas estratégias, citadas pelas entrevistadas, para auxiliar na continuidade do AM após o retorno ao trabalho (Quadro 14):

Quadro 14 - Estratégias para auxiliar na continuidade do AM após o retorno ao trabalho - Almeida *et al.* (2023)

o retorno tardio e o não retorno ao trabalho;
o trabalho em tempo parcial;
a sala de apoio à amamentação;
a disponibilidade de tempo para a expressão do leite materno (fazer ordenha);
a consulta com enfermeiro após o retorno ao trabalho;
a participação em programa de apoio à amamentação.

Fonte: Elaboração própria com base em Almeida *et al.* (2023)

Em estudo similar, Almeida *et al.* (2022), desenvolvido por meio de formulário semiestruturado, via *Google Forms*, com 49 trabalhadoras de enfermagem do estado do Rio de Janeiro, analisaram as influências do retorno ao trabalho por mães trabalhadoras da enfermagem no AM (Quadro 15), a fim de possibilitar uma compreensão acerca das demandas dessas nutrizes. O resultado do estudo apontou a necessidade de estratégias que assegurem o direito das trabalhadoras, como adequação de infraestrutura do ambiente laboral.

Quadro 15 - Fatores de influência do trabalho no AM (trabalhadoras da enfermagem) - Almeida *et al.* (2022)

Principais fatores de influência positiva
rede de apoio;
conhecimento adquirido na formação e na prática profissional.
Principais fatores de influência negativa
falta de apoio dos chefes e colegas de trabalho;
a necessidade de local e tempo adequados para a ordenha do leite materno;
a diminuição na produção de leite por fatores inerentes ao trabalho;
além da sobrecarga e dos ambientes insalubres de trabalho na enfermagem.

Fonte: Elaboração própria com base em Almeida *et al.* (2022)

Silva *et al.* (2023b), com o intuito de compreender os desafios do cotidiano da maternidade e as estratégias adotadas para conciliar a amamentação prolongada com as atividades externas, fez um estudo transversal em que participaram 22 mulheres, de um grupo de mídia social específico, que amamentaram pelo menos um filho por mais de sete meses. As autoras entenderam que:

> A vivência das trabalhadoras nutrizes em seus reais desafios e estratégias necessárias para conciliar e lograr êxito na amamentação continuada revela que o cotidiano das atividades laborais e a incompreensão da maioria dos colegas podem trazer dificuldades no intento de amamentar por tempo indeterminado, levando a mulher a buscar meios, mesmo que solitários, de manter a lactação. Por outro lado, a busca por uma rede de apoio e a adaptação na rotina alimentar da criança são estratégias adotadas para minimizar os riscos de desmame. Tal compreensão traz luz a encaminhamentos úteis e necessários para ajudar mulheres que desejam conciliar as atividades laborais, com a amamentação de seus filhos pelo tempo almejado. Assim, é necessário um esforço da sociedade em garantir o cumprimento das recomendações oficiais da amamentação por dois anos ou mais, uma vez que se evidencia que as iniciativas atuais garantem parcialmente a manutenção dessa prática. (Silva, 2023b, p. 7)

Moraes *et al*. (2021), ao pesquisarem a relação entre a autoeficácia para amamentação de nutrizes no pós-parto imediato e aos seis meses após o parto e variáveis sociodemográficas e obstétricas com a duração do AME, identificaram que apenas a confiança materna da nutriz não representa "fator preditivo" para aumentar a prevalência de AME no sexto mês da criança, uma vez que existem variáveis sociodemográficas que foram preditores para o desmame precoce, como: ausência de companheiro; retorno ao trabalho; renda familiar de dois a três salários mínimos. As autoras ressaltam como fundamental o apoio de familiares, de profissionais dos serviços de saúde e dos demais segmentos da sociedade; o amparo por políticas institucionais efetivas, a fim de que, desde a concepção do(a) bebê, a amamentação seja fortalecida e que seja oferecido suporte até os primeiros anos de vida da criança.

Fernandes e Höfelmann (2020), com o objetivo de avaliar a predominância da "intenção de amamentar (IA)" por tempo inferior a 6 meses (insuficiente) ou prolongado (24 meses ou mais) e de investigar a associação com variáveis (demográficas, socioeconômicas, comportamentais relacionadas à saúde, antecedentes obstétricos e experiência prévia com amamentação entre gestantes), desenvolveram um estudo transversal com mulheres gestantes, em acompanhamento pré-natal em 17 unidades da Estratégia Saúde da Família, em Colombo-PR. Identificaram que associam-se de forma negativa com a duração do AM: não possuir companheiro, possuir trabalho remunerado e ser fumante. Destacaram:

> Nota-se, ainda, a importância da ampliação dos benefícios e direitos trabalhistas das gestantes e/ou mães trabalhadoras, tais como expansão da licença maternidade remunerada - de 4 para 6 meses para todas as trabalhadoras formais -, além de políticas que auxiliem as trabalhadoras informais, proporcionando condições favoráveis ao aleitamento materno por mais de 6 meses de duração.

> Por fim, a experiência prévia com aleitamento materno por tempo maior ou igual a 24 meses do primeiro filho mostrou-se como fator de proteção para uma IA prolongada das gestantes participantes da pesquisa. A criação de ações que permitam troca de conhecimentos, saberes e experiências entre mulheres que tiveram experiências positivas e duradouras em amamentações anteriores com primíparas pode auxiliar na intenção de amamentar de mulheres com experiências anteriores breves ou negativas. Dessa forma, o presente trabalho oferece informações relevantes para o campo da saúde coletiva, dada a existência de informações incipientes acerca da IA no meio científico e que podem ser empregadas no planejamento das ações na atenção primária à saúde e na identificação de grupos com maior vulnerabilidade ao desmame precoce (Fernandes e Höfelmann, 2020, 1069-1070).

Monteiro *et al.* (2017) realizaram um estudo transversal a partir de dados extraídos da II Pesquisa Nacional de Prevalência do Aleitamento Materno, realizada em 2008, analisando descritivamente o perfil (situação de trabalho e de licença-maternidade) de 12.794 participantes (mulheres), assim como também a frequência de licença-maternidade nas regiões brasileiras e capitais. Ao final, constataram que a licença maternidade contribui para o aumento da prevalência do AME, validando a necessidade por uma licença de seis meses.

Amaral *et al.* (2020) avaliaram a intenção materna de amamentar até os 24 meses e os motivos para o desmame acontecer no primeiro ano de vida do(a) bebê. Verificaram que existem barreiras tanto estruturais como sociais, principalmente as relativas ao trabalho materno, que causam interferência no sucesso do AM. Conforme Amaral *et al.* (2020, p.11):

> Embora o estudo tenha observado elevada prevalência de intenção materna de amamentar – IMA –, a duração da amamentação na amostra analisada mostrou-se aquém da recomendação do Ministério da Saúde. Os motivos relatados pelas mães para o desmame precoce indicam a necessidade de ampliação de políticas públicas de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno, atentas à realidade das mães trabalhadoras. Assim, mostram-se necessárias novas pesquisas, focadas na efetividade das políticas, programas e ações existentes no mundo, para remover barreiras estruturais e sociais capazes de interferir no sucesso da amamentação.

Fernandes *et al.* (2016) buscaram entender a visão de gestores de empresas públicas e privadas sobre salas de apoio à amamentação, com vistas à sua implantação. Evidenciaram que surgiram duas categorias, quais sejam: dificuldades e facilidades na implantação de salas de apoio à amamentação. Segundo as autoras, existe o reconhecimento da importância da implantação de sala de apoio à amamentação, mas persistem aspectos culturais, políticos e financeiros que figuram como dificultadores à medida, predominando, principalmente, os financeiros e relativos à disponibilidade de espaço físico, apesar de, dialeticamente, haver o reconhecimento de que existe um baixo custo envolvido neste processo, o que facilita a implantação. Argumentam que essa medida, apesar de importante para o sucesso do AM, não é suficiente, fazendo-se essencial outras múltiplas ações de todos os setores da sociedade. Comentam que são indispensáveis legislações que assegurem a instalação de sala de apoio à

amamentação conjuntamente a uma política escrita em AM em cada empresa, com: incentivo fiscal ou financeiro; disposições de execução e consequências para violações.

Oliveira *et al.* (2015), por meio de entrevista semi-estruturada com 21 mulheres em uma unidade de Estratégia da Saúde da Família do município de Cáceres-MT, objetivaram "conhecer a vivência de mães em relação à amamentação e as intercorrências que contribuem para o desmame precoce". A pesquisa apontou que ao fim do sexto mês, apenas 19,1% das crianças permaneceram em AME e que os principais relatos que justificam essa ocorrência eram: pouco conhecimento/inexperiência/insegurança; banalização das angústias maternas; intercorrências da mama puerperal; interferências familiares; leite fraco/insuficiente; trabalho materno. A respeito do trabalho materno, as autoras apontaram:

> O trabalho materno extra domicílio foi comprovado através das alegações das participantes como fator agravante para a descontinuidade da amamentação, visto que o tempo de afastamento da criança, mesmo quando eram beneficiadas com o tempo reduzido de trabalho ou intervalos para a prática da amamentação eram acatados pelas empresas. Para essa variável foi constatado que em sua totalidade as mulheres/mães adotaram outro tipo de leite não materno na dieta de seus filhos. A ordenha do leite mesmo sendo uma opção recomendada é uma prática pouco utilizada e pouco citada durante o período gravídico-puerperal. (Oliveira *et al*., 2015, p. 21)

Oliveira *et al.* (2015) notaram, em relação à assistência das equipes de enfermagem, a existência de falhas nas condutas dos profissionais, por vezes agindo de forma tecnicista, conduzindo-se por padrões de rotinas institucionais, e de forma a tentar "modular o comportamento da mulher a favor da amamentação, responsabilizando-as diretamente pela saúde de seus filhos e culpando-as quando não atingem resultados positivos" (Oliveira *et al.*, 2015, p. 22). Para as autoras, a assistência oferecida pelos profissionais de enfermagem deveria extrapolar apenas a aplicabilidade de técnicas pré-estabelecidas, considerando os procedimentos a serem seguidos, mas abrangendo a individualidade de cada mulher/mãe, compreendendo a história passada e os anseios do momento.

10. CONSULTA À UFPB

Para responder à primeira hipótese elencada para esta pesquisa: "apesar de existirem estratégias e políticas nacionais e mundiais de apoio ao aleitamento materno para mães trabalhadoras, elas ainda podem não estar contidas nos ambientes de trabalho e na cultura institucional da UFPB", fez-se o seguinte questionamento à UFPB, via Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011), através do endereço eletrônico "https://falabr.cgu.gov.br/web/home":

Quadro 16 - Consulta enviada pela autora à UFPB

Considerando: as políticas públicas nacionais e internacionais de incentivo ao aleitamento materno; os efeitos enunciados na literatura para o alcance dos Objetivos globais de Desenvolvimento Sustentável; as inúmeras vantagens apontadas para o desenvolvimento social e econômico do país; a Estratégia de Apoio à Mulher Trabalhadora que Amamenta do Ministério da Saúde; o Guia para a Implantação de Salas de Apoio à Amamentação para a Mulher Trabalhadora do Ministério da Saúde. No intuito de instruir pesquisa científica, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), que visa contribuir com o conhecimento sobre apoio institucional e legal às mulheres trabalhadoras que amamentam, solicito informações à UFPB quanto à existência de políticas e práticas de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno para suas trabalhadoras. Por exemplo: Salas de Apoio à Amamentação; Acompanhamento com setor de saúde da instituição; Campanhas informativas e de promoção (Agosto Dourado); Flexibilização ou redução de carga horária sem redução de vencimentos; Prioridade na marcação de férias no período posterior à licença maternidade; Disponibilização de teletrabalho com priorização para lactantes; Ações educativas para os gestores e colegas quanto à necessidade de apoio à amamentação; Disponibilização de creches no local de trabalho.

Fonte: Elaboração própria

A resposta apresentada pela instituição foi a seguinte:

Quadro 17 - Resposta da UFPB para a consulta enviada

“[...] informamos que no âmbito da política de saúde coordenada pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho (CQVSST), são desenvolvidas ações de conscientização da importância da amamentação (em 2023, no mês de agosto - Agosto Dourado - a título de exemplo, foi produzido video e disponibilizado texto sobre a temática pela pediatra da CQVSST), tanto para a criança como para a lactante, bem como é assegurada a prioridade legal de atendimento de lactantes nos recintos da CQVSST. Ademais, no âmbito da política de segurança do trabalho coordenada pela CQVSST, são realizadas vistorias sistemáticas nos locais de trabalho das servidoras gestantes e/ou lactantes, considerados insalubres ou periculosos, de modo a garantir as devidas condições de trabalho e segurança”.

Fonte: Elaboração própria com base na resposta da UFPB, via Lei de Acesso à Informação.

Vê-se que a UFPB ainda faz muito pouco em relação ao que já existe de práticas para ajudar a trabalhadora a continuar a amamentação após o retorno ao trabalho, resumindo as medidas a campanhas de conscientização e a ações de proteção relacionadas à segurança do trabalho. Além disso, como servidora do quadro de pessoal há 6 anos, nunca chegou até mim qualquer ação ou informação voltada para as servidoras que amamentam. Fazendo consulta simples no portal eletrônico da instituição, as notícias encontradas sobre “amamentação”, “agosto dourado” e “aleitamento materno” correspondem às imagens a seguir:

Figura 11 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Lives de quarentena

NOTÍCIAS

Agenda de lives da UFPB: veja programação até domingo (9)

A programação de lives da federal paraibana é atualizada ao longo da semana

Publicado: 03/08/2020 22h48,
Última modificação: 03/08/2020 22h48

As lives de cada dia podem ser conferidas nos stories do perfil da UFPB no Instagram. Crédito: Música e Mercado/Reprodução

A Universidade Federal da Paraíba (UFPB) começa mais uma semana de *lives* nesta quarentena. Confira, abaixo, a programação de *lives* da UFPB de 3 a 9 de agosto. A programação de *lives* é atualizada ao longo da semana e deve ser conferida nos *stories* do perfil da UFPB no Instagram.

Segunda-feira (3)

O projeto Gênero & Sexualidade debaterá "A invisibilidade das mulheres na ciência". O encontro será às 18h30, no Instagram.

A Pró-Reitoria de Pesquisa (Propesq) da UFPB discutirá, no seu programa semanal, "Cientistas da UFPB: sobre a importância da ciência na UFPB". Para acompanhar, basta acessar, às 19h, o canal no YouTube.

A extensão Cine Saúde promoverá debate, às 19h30, sobre "Amamentação: importância, desafios e mitos".

Fonte:https://www.ufpb.br/ufpb/contents/noticias/agenda-de-lives-da-ufpb-veja-programacao-ate-domingo-9

Figura 12 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Bienal Centro de Ciências da Saúde

Confira inovações apresentadas na I Bienal do Centro de Ciências da Saúde da UFPB

Publicado: 31/08/2022 10h38,
Última modificação: 31/08/2022 10h38

Postar

Evento teve como destaques tecnologias voltadas ao cuidado e bem-estar

Fonte:
https://www.ufpb.br/ufpb/contents/noticias/confira-inovacoes-apresentadas-na-i-bienal-do-centro-de-ciencias-da-saude-da-ufpb

O evento divulgado na notícia acima (Figura 12) contou com "a atuação dos enfermeiros do Posto de Coleta de Leite Humano do Hospital Universitário Lauro Wanderley na promoção da saúde materno infantil, em alusão ao Agosto Dourado, mês de incentivo ao aleitamento materno" e com "minicurso de promoção, apoio e proteção à amamentação, ministrado por Laura Fernandes Cavalcanti, coordenadora de ações estratégicas do Banco de Leite Humano Anita Cabral, localizado em Cruz das Armas, em João Pessoa".

Figura 13 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Projeto de Extensão no Hospital Universitário

NOTÍCIAS

Projeto da UFPB oferece apoio a lactantes no processo de amamentação

Publicado: 09/08/2021 10h59,
Última modificação: 09/08/2021 11h08

Comunidade virtual tem a participação de cerca de 1,5 mil mulheres

Postar

A interrupção da amamentação antes dos seis meses de vida do bebê é uma realidade no Brasil. Dados do Ministério da Saúde (2020) revelam que aproximadamente 54% das crianças não têm o leite materno como alimento exclusivo até o sexto mês de idade. Este desmame precoce pode comprometer a segurança alimentar e nutricional das mães e dos bebês.

Com a finalidade de estimular o aleitamento materno e oferecer apoio a lactantes, o projeto de extensão "Amamenta, mamãe", do Departamento de Nutrição da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), utiliza redes sociais para prestar assistência a mulheres após alta do Hospital Universitário Lauro Wanderley (HULW/UFPB).

Fonte:https://www.ufpb.br/ufpb/contents/noticias/projeto-da-ufpb-oferece-apoio-a-lactantes-no-processo-de-amamentacao

Figura 14 - Notícia encontrada na página web da UFPB - Workshop na Escola Técnica de Saúde

NOTÍCIAS

UFPB realiza I Workshop sobre Aleitamento Materno na ETS

Publicado: 25/11/2021 16h31,
Última modificação: 27/11/2021 09h46

Evento vai ocorrer de 1 a 13 de dezembro

A Universidade Federal da Paraíba (UFPB), por meio da Escola Técnica de Saúde (ETS), realizará, de 1 a 13 de dezembro, o I Workshop sobre Aleitamento Materno. O evento será híbrido, com palestras abertas ao público e momentos práticos com os discentes da ETS. Os participantes terão direito a certificado.

Para participar, os interessados devem se inscrever pelo Sistema Integrado de Gestão de Eventos (Sigeventos). Nos dias 1 e 7 de dezembro, as palestras serão transmitidas pelo canal da ETS no YouTube. Já as demais palestras serão transmitidas via Google Meet.

Idealizado e coordenado pela Profa. Kalina Dias, do Centro de Ciências da Saúde (CCS), o projeto surgiu da necessidade de ampliar o olhar acadêmico sobre o primeiro alimento do ser humano e suas repercussões no desenvolvimento infantil como um indicador em saúde para a vida adulta.

A Profa. Kalina explicou que, com a consolidação da atual jornada de trabalho, houve uma diminuição das redes de apoio ao aleitamento materno. Segundo ela, a prática vem sendo reduzida e a indústria do leite industrializado tem crescido.

"Muitas mães optam pelo leite artificial que utiliza fórmulas adaptadas para os primeiros meses de vida. Nesse sentido, a disseminação do conhecimento sobre a importância do aleitamento materno por parte da academia deve acontecer pois leva em consideração o cuidado multiprofissional do binômio mãe e bebê", defendeu a coordenadora do projeto.

Fonte: https://www.ufpb.br/ufpb/contents/noticias/ufpb-realiza-i-workshop-sobre-aleitamento-materno-na-ets

Figura 15 - Notícia encontrada na página eletrônica da UFPB - Semana de Enfermagem

NOTÍCIAS

Centro Profissional e Tecnológico Escola Técnica de Saúde (CPT-ETS) da UFPB realiza Semana de Enfermagem

Publicado: 15/05/2023 17h28,
Última modificação: 15/05/2023 17h28

Postar

O encerramento acontecerá no dia 19, no auditório do CPT

O Centro Profissional e Tecnológico Escola Técnica de Saúde (CPT-ETS) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) realiza, durante toda esta semana, a Semana de Enfermagem, que acontece nos dias 15, 16, 17 e 19 de maio.

No evento, serão abordadas diversas temáticas como Imunização, Saúde Mental, Teste do Pezinho, Aleitamento Materno, Rede de Atenção a Saúde, Quedas em Idosos e Cuidados com a Ostomia.

Nesta terça-feira (16), a programação terá início às 7h30, com a temática Promoção da Saúde Mental, às 8h30 será sobre Tesste do Pezinho: Teoria e Coleta, às 9h30 segue o evento com o tema Manejo no Aleitamento Materno, e o desfecho da manhã de atividades será a apresentação de trabalhos.

O evento dá direito a certificação aos participantes que se inscreveram.

Fonte: https://www.ufpb.br/ufpb/contents/eventos/centro-profissional-e-tecnologico-escola-tecnica-de-saude-cpt-ets-da-ufpb-realiza-semana-de-enfermagem

As notícias trazidas acima tratam da divulgação de ações vinculadas a projetos de extensão dentro da universidade ou evento com participação de atores externos, e, apesar de serem ações importantes para o amparo às mulheres e promoção à amamentação, não são iniciativas institucionais voltadas às trabalhadoras, conforme está sendo proposto por esta pesquisa. Nesse sentido, a pesquisa feita no âmbito da UFPB, através de consulta direta e pesquisa na página eletrônica, indica não haver uma política consolidada de promoção, proteção e apoio à amamentação .

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando uma mulher decide por amamentar e cuidar de sua criança, assume uma função essencial para o desenvolvimento da sociedade, que implica uma série de limitações em sua individualidade. Por isso, são necessárias ações que garantam a proteção necessária (econômica, no âmbito da saúde, emocionais) e que se promova também maior apoio da comunidade e maior participação do pai nos cuidados com as crianças. Enquanto não for oferecida a proteção necessária para possibilitar a harmonização das atividades de uma mãe que tenha a necessidade de trabalhar, mas que também deseje e/ou precise amamentar e/ou cuidar do(a) filho(a), estão sendo feridos, ao mesmo tempo, os direitos à alimentação e à segurança da criança (proteção à vida), à saúde da criança e da mãe, à proteção da maternidade e ao trabalho da mulher, afetando inclusive os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Quando se deixa de assegurar a amamentação a uma criança, retira-se dela a oportunidade de ter uma alimentação adequada para a sua saúde e para o seu melhor desenvolvimento. Essa situação conflituosa pode resultar, muitas vezes, na perda do trabalho profissional da mãe e/ou no desmame precoce dos(as) filhos(as) e na terceirização da atividade de cuidado destes(as). Cada uma dessas consequências da falta de ação do Estado e da sociedade civil acarreta efeitos negativos na vida das mulheres e das crianças. Considerando que, mediante a recomendação do MS, a amamentação deve ser prolongada até no mínimo os 2 anos de idade, há muito o que ser feito no âmbito legal em termos de proteção às mulheres que desejam conciliar essa prática com o trabalho remunerado, uma vez que “o trabalho materno foi o fator que mais favoreceu o desmame precoce, pois as mulheres muitas vezes trabalham para ajudar nas despesas de casa e em outros casos assumem o papel de chefes de família” (Alvarenga *et al.*, 2017, p. 100).

Apesar dos avanços alcançados com o Programa Empresa Cidadã, que possibilitou a ampliação do tempo de licença maternidade de forma a coincidir com o período indicado de

AME, considera-se que isso não seja suficiente para garantir o sucesso do AME pelos 6 meses recomendados. Independentemente da duração da licença (seis ou quatro meses), muitas mães, no intuito de "acostumar" o(a) bebê à nova realidade que está por vir, já procuram tomar certas providências antes mesmo do retorno ao trabalho remunerado, como introdução de novos alimentos antes do tempo indicado pelo MS; utilização de produtos "substitutos"; adaptação dos(as) filhos(as) em creche com antecedência.

A baixa adesão, por parte das empresas, às práticas que beneficiam as trabalhadoras mães, demonstra a falta de apoio que as mulheres recebem dos empregadores para a continuidade da amamentação após o retorno ao trabalho. É urgente que se discuta a atualização das proteções legais às mulheres, que devem ser modificadas e ampliadas, compreendendo a corresponsabilização da sociedade e do Estado na atividade de cuidado.

O caminho para tornar a prática da amamentação algo mais presente está em contrapor o silêncio e a falta de informação sobre o tema e incentivar não só as mulheres a amamentarem, mas que isto seja desejado também pela família, pelos empregadores, pela sociedade, e esteja presente de forma ampla nas políticas públicas estatais. A vasta quantidade de consequências positivas apresentadas neste estudo seriam mais que suficientes para que o aumento das taxas de amamentação estivesse incluído de forma relevante como um objetivo prioritário a ser alcançado nos planos públicos.

Além disso, pode-se supor que políticas públicas de longo prazo podem resultar em um efeito de reprodução continuada da prática, pois, pelas motivações intrínsecas (internas, instintivas), "mulheres que integraram a amamentação prolongada como algo natural na infância não precisaram de incentivos adicionais" para manter a amamentação prolongada. (Martínez-Poblete e Ossa 2020, p. 7). Quanto às motivações extrínsecas (externas), presume-se que "se a sociedade alcançar uma cultura de amamentação tão relevante, em que mães que prolongam a amamentação tenham reconhecimento social importante, essa motivação também possa ser incluída" (Martínez-Poblete e Ossa 2020, p. 7).

O trabalho da mulher foi um dos fatores mais recorrentes para a interrupção da amamentação nos apontamentos da literatura estudada. Além disso, o retorno ao trabalho após a licença maternidade mostrou-se como período crítico de abandono da prática. Nesse sentido, faz-se necessária a existência de ações efetivas que possam reduzir as consequências negativas que o trabalho da mulher possa causar na amamentação.

Com o que se expôs até aqui, a segunda hipótese estabelecida para esta pesquisa pode ser respondida, qual seja: "admite-se que a inclusão de boas práticas de apoio ao aleitamento materno para mães trabalhadoras na UFPB pode favorecer o melhor desempenho profissional

e a permanência das mulheres mães em suas atividades laborais, além de contribuir para a saúde da mulher e da criança". A discussão feita indica que é fundamental promover transformações que cultivem, no ambiente de trabalho, uma cultura que valorize as necessidades das famílias e reconheça a sobrecarga de cuidados domésticos e dos filhos(as). Ao investirem nas necessidades, na saúde e no bem-estar das trabalhadoras, as organizações impactam positivamente na produtividade e na satisfação das colaboradoras, obtendo retornos como redução de absenteísmo, retenção de funcionárias, melhora da reputação e da imagem da empresa, além de estarem contribuindo para construir uma sociedade mais justa e saudável, para a melhoraria do desenvolvimento humano, para a igualdade entre os sexos no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo (Brasil, 2015b).

Indica-se como práticas relevantes encontradas durante esta pesquisa: a disponibilização de salas de apoio à amamentação no ambiente de trabalho; o prolongamento das licenças para mães e pais; a redução de carga horária para mães lactantes e/ou pais, sem redução de remuneração até, pelo menos, os dois anos de idade do(a) filho(a); a instalação de creches no local de trabalho para que as mães permaneçam próximas das suas crianças; a prioridade para marcação das férias após licença maternidade ou paternidade; acompanhamento com enfermeiro(a) do setor de saúde do local de trabalho, a fim de que a mulher se sinta mais amparada e fortalecida pela instituição na sua decisão de manter o AM; a disponibilização e a priorização de trabalho remoto ou de teletrabalho para mães, especialmente as lactantes; a promoção de ações que esclareçam e conscientizem chefias e colegas de trabalho sobre a importância e a necessidade do AM (que não seja a lactante a pessoa que tenha que fazer isso).

Acredita-se que a UFPB pode promover, apoiar e proteger a amamentação se passar a incluir de forma ampla políticas para redução de desigualdade entre os sexos, garantindo a ampliação da proteção normativa para suas trabalhadoras, divulgando o conhecimento científico acerca da amamentação e das necessidades das mulheres trabalhadoras, inclusive indicando os efeitos positivos para a sociedade como um todo. Além disso, a UFPB pode considerar em seu planejamento maneiras de prover estrutura adequada às mulheres trabalhadoras que amamentam, como: instalação de fraldários; instalação de salas de apoio à amamentação; instalação de creches; redução da jornada de trabalho da mãe/pai nos primeiros dois anos de vida da criança; prioridade em teletrabalho e em marcação de férias para período subsequente à licença maternidade; intensificação das ações de conscientização sobre o tema, a exemplo das campanhas do "agosto dourado", inclusive com ações de capacitação para as chefias e servidores em geral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAMBERT, Zuleika. **A história da mulher. A mulher na história.** Brasília: Fundação Astrojildo Pereira/FAP; Abaré, 2004. 200p.; 22cm.

ALMEIDA, L. M. N. *et al*.. A influência do retorno ao trabalho no aleitamento materno de trabalhadoras da enfermagem. **Escola Anna Nery**, v. 26, p. e20210183, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0183. Acesso em: 12 mai. 2024.

ALMEIDA, L. M. N. *et al*.. *Continuing breastfeeding upon returning to work: feelings, challenges and strategies of breastfeeding nurses*. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 44, p. e20230075, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20230075.pt. Acesso em: 12 mai. 2024.

ALVARENGA, Sandra Cristina *et al*. Fatores que influenciam o desmame precoce. **Aquichan** [*online*]. 2017; vol. 17, n. 1, p. 93-103. Disponível em: https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.9. Acesso em: 10 jul. 2023.

ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e Feminismo: a luta da mulher pelo voto no Brasil.** - Petrópolis: Vozes, 1980. 200p.

AMARAL, S. A. DO . *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**, v. 29, n. 1, p. e2019219, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000100024. Acesso em: 12 mai. 2024.

ANDRADE, Maria Margarida D. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**, 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2010: Grupo GEN. 9788522478392. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/. Acesso em: 16 jul. 2022.

ÁVILA, Maria Betânia. FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo no cotidiano das mulheres brasileiras. *In*: ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. (Org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. realização SOS CORPO Instituto Feminista para Democracia; Instituto Patrícia Galvão. Recife: SOS CORPO, 2014.

ÁVILA NETO, Maria Inácia d'. **O autoritarismo e a mulher: o jogo da dominação macho-fêmea no Brasil** / Maria Inacia D'avila Neto. - 2.ed. - Rio de Janeiro: Artes & Contos, 1994.

BADINTER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor matern**o. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional.** – 5. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2023. 656 p. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647828. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647828/. Acesso em: 01 fev. 2024.

BRAGA, Raquel Vieira de Castro. **O trabalho invisível do cuidado e a emancipação das mulheres no cerne da discussão lactivista**. 2021. 106 f. il. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Instituto de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Estudos Comparados sobre as Américas, Brasília, 2021. Disponível em:

https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11103564. Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal Brasileiro**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940, retificado em 03 jan. 1941.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943 (retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944 e retificado pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946).

BRASIL. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. **Institui o programa de prorrogação da licença à gestante e à adotante, estabelece os critérios de adesão ao programa e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 2008.

BRASIL. Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. **Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 mai. 2016.

BRASIL. Decreto nº 977, de 10 de novembro de 1993. **Dispõe sobre a assistência pré-escolar destinada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990 e retificado em 27 set. 1990 e retificado em 27 set. 1990.

BRASIL. Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996. **Regula o § 7º do art. 226 da Constituição Federal, que trata do planejamento familiar, estabelece penalidades e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 jan. 1996. Seção 1, p.1-3.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. **Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 abr. 2004.

BRASIL. 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, Brasília, DF, 10 set. 2008.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º , no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 nov. 2011.

BRASIL. Lei nº 13.435, de 12 de abril de 2017. **Institui o mês de agosto como o Mês do Aleitamento Materno**. Brasília: Ministério da Saúde, 2017a. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022. **Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº**

5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022.

BRASIL. ANVISA E MINISTÉRIO DA SAÚDE. Nota Técnica Conjunta nº 01/2010. **Orienta a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais.** Brasília : Anvisa e Ministério da Saúde, 2010.

BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação** – 2022. – Brasília, DF: Inep, 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE ATENÇÃO À SAÚDE. DEPARTAMENTO DE ATENÇÃO BÁSICA. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar.** 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015a. 184 p. [Cadernos de Atenção Básica; n. 23].

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora.** Brasília: Ministério da Saúde, 2015b. 16 p.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – 2. ed. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015c. 28 p.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília: Ministério da Saúde, 2017b. 68 p.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Departamento de Promoção da Saúde. **Guia alimentar para crianças brasileiras menores de 2 anos** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção Primária à Saúde, Departamento de Promoção da Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde, 2019a. 265p. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-alimentar-melhor/Documentos/pdf/guia-alimentar-para-criancas-brasileiras-menores-de-2-anos.pdf/view. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Glossário dos Instrumentos de Avaliação Externa.** 2019b. 4ª Edição. Equipe Avaliação *in loco* Atualizado em: 02/09/2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)**. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2021. 116 p.

CADONÁ, E.; STREY, M. N.. A produção da maternidade nos discursos de incentivo à amamentação. **Revista Estudos Feministas**, v. 22, n. 2, p. 477–499, maio 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000200005. Acesso em: 02 nov. 2023.

CALDERÓN, Adolfo Ignacio. Responsabilidade social: desafios à gestão universitária.

Estudos: Revista da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior / Associação Brasileira de Mantenedora de Ensino Superior. – Ano 23, n. 34 (Abr. 2005). – Brasília: Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior, 2005-v.; 28 cm.

CARVALHO, Marcus Renato de. Manejo Ampliado da Amamentação | O Aleitamento pela Ótica da Saúde Coletiva. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 06 ago. 2023.

CASTRO, A. M.; DE LA PAZ, N. I. N. Educação popular e estudos feministas: contribuições para a linguagem inclusiva. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, v. 17, n. 2, p. 80–88, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.14393/rep-v17n22018-art06. Acesso em: 15 nov. 2023.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5–15, set. 2003. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002. Acesso em: 07 jun. 2023.

CHENAL, Odile. Produção e reprodução: As jovens trabalhadoras, o salariado e a família. *In*: KERGOAT, Danièle. **Lutar, dizem elas…** Coordenação editorial [de] Maria Betânia Ávila e Verônica Ferreira; tradução [de] Eliana Aguiar. Recife: SOS Corpo, 2018.

COLLIN, Françoise; LABORIE, Françoise. Maternidade. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

DEL RE, Alisa. Aborto e contracepção. *In*: HIRATA, Helena *et al*. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). *In*: HIRATA, Helena *et al*. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

DIAS SOBRINHO, José. Educação superior, globalização e democratização: qual universidade? **Revista Brasileira de Educação** n. 28, p. 164–173, jan. 2005. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-24782005000100014. Acesso em: 08 jun. 2023.

DIAS SOBRINHO, José. Responsabilidade social da Universidade em questão. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 23, n. 3, p. 586–589, set. 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-40772018000300001. Acesso em: 05 mai. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 45.195, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 7.057, de 05 de janeiro de 2022, que "dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação de salas de apoio à amamentação em órgãos públicos do governo do Distrito Federal"; cria e dispõe sobre os critérios para a implantação das Salas Douradas e cria o Selo Dourado. Diário Oficial do Distrito Federal, Brasília, 24 nov. 2023.

ESPIRITO SANTO, Lilian Cordova do; MONTEIRO, Fernanda Ramos; ALMEIDA, Paulo Vicente Bonilha. Políticas Públicas de Aleitamento Materno. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 04 ago. 2023.

FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges. **Salas de apoio à amamentação: conhecimento**

de gestores de empresas públicas e privadas com vistas à sua implantação. 2015 188 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós Graduação em Enfermagem, Florianópolis, 2015. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2820967. Acesso em: 10 jan. 2024.

FERNANDES, V. M. B. *et al*.. Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. spe, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.2016-0046. Acesso em: 12 mai. 2024.

FERNANDES, V. M. B. *et al*. Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 27, n. 3, p. e2560016, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0104-070720180002560016. Acesso em: 20 ago. 2021.

FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges. **Significado da vivência de trabalhadoras que amamentam em empresas/instituições com salas de apoio à amamentação e suas relações de poder: um modelo teórico**. 2020. 290 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós Graduação em Enfermagem, Florianópolis, 2020. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9767380. Acesso em: 10 jan. 2024.

FERNANDES, R. C.; HÖFELMANN, D. A.. Intenção de amamentar entre gestantes: associação com trabalho, fumo e experiência prévia de amamentação. Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, n. 3, p. 1061–1072, mar. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232020253.27922017. Acesso em: 12 mai. 2024.

FERREIRA, M. S.. Polissemia do conceito de instituição: diálogos entre Goffman e Foucault. **ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 1, p. 74–86, 29 jun. 2012. Disponível em: http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/826. Acesso em: 09 mai. 2023.

FERNANDES, V. M. B. *et al*.. Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. spe, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.2016-0046. Acesso em: 12 mai. 2024.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. *In*: HIRATA, Helena *et al*. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

FUSTEL DE COULANGES. Numa Denis. A Cidade Antiga - (1830-1889). Título original La Cité Antique - Étude sur Le Culte, Le Droit, Les Institutions de la Grèce et de Rome Tradução © 2006 Frederico Ozanam Pessoa de Barros Versão para eBook eBooksBrasil/Exilado (epub e kindle) Fonte Digital Digitalização do livro em papel Editora das Américas S.A. - EDAMERIS, São Paulo, 1961 © 2006.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho, família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil.** São Paulo: Cortez, 2015. E-book. ISBN 9788524923678. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524923678/. Acesso em: 06 dez. 2023.

GARCIA, B. C.; MARCONDES, G. DOS S.. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0204, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0204. Acesso em: 06 nov. 2023.

GARCIA, Carla Cristina. Notas sobre *A mulher na sociedade de classes*. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 1, p. e76731, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n176731. Acesso em: 10 jun. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. ed. – Barueri [SP]: Atlas, 2022, Grupo GEN. 9786559771653. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/. Acesso em: 12 jul. 2023.

GIUGLIANI, Elsa Regina Justo. Tópicos básicos em aleitamento materno. *In*: JÚNIOR, Dioclécio C.; BURNS, Dennis Alexander R.; LOPEZ, Fábio A. **Tratado de pediatria. /** organização Sociedade Brasileira de Pediatria. - 5. ed. - Barueri [SP] : Manole, 2022. E-book. ISBN 9786555767476. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555767476/. Acesso em: 15 jan. 2024.

GOMES, JMF., *et al*. Amamentação no Brasil: discurso científico, programas e políticas no século XX. *In*: PRADO, SD., *et al*. orgs. **Estudos socioculturais em alimentação e saúde: saberes em rede.** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2016. Sabor metrópole series, vol. 5, p. 475-491. ISBN: 978-85- 7511-456-8. *Available from*: doi: 10.7476/9788575114568. *Also available in ePUB from*: http://books.scielo.org/id/37nz2/epub/prado-9788575114568.epub. Acesso em: 16 out. 2023.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa** [recurso eletrônico] ; tradução: Daisy Vaz de Moraes ; revisão técnica: Ana Gracinda Queluz Garcia, Dirceu da Silva, Marcos Júlio. – 5. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Penso, 2013. Grupo A, 2013. 9788565848367. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/. Acesso em: 13 jul. 2022.

HIRATA, Helena. Entrevista: Helena Hirata. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 4, n. 1, p. 199–203, mar. 2006. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406757029013. Acesso em: 09 jun. 2023.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). *In*: HIRATA, Helena *et al*. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

IACONELLI, Vera. **Mal-estar na maternidade: do infanticídio à função materna**. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.11606/T.47.2013.tde-07052013-102844. Acesso em: 21 nov. 2023.

INSTITUTO BRASLEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de quintas entrevistas. Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 02 dez. 2023.

INSTITUTO BRASLEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) . **Censo Brasileiro de 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

JONES, Ricardo Herbert. Amamentação e o Continuum da Humanização. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 06 ago. 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**, v. 40, n. 110, p. 208–223, jul. 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0103-1104201611016. Acesso em: 02 nov. 2023.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena *et al*. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. Operários = Operárias? Proposições para uma articulação teórica de duas variáveis: sexo e classe social. *In*: KERGOAT, Danièle. **Lutar, dizem elas…** Coordenação editorial [de] Maria Betânia Ávila e Verônica Ferreira; tradução [de] Eliana Aguiar. Recife: SOS Corpo, 2018.

KNOB, Gabriele Hatwig. **Implantação e certificação de sala de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora/estudante em uma instituição de ensino superior**. 2022. 120 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Materno Infantil) – Universidade Franciscana – UFN, Santa Maria. 2022. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11601933. Acesso em: 10 jan. 2024.

LAMOUREUX, Diane. Público/privado. *In*: HIRATA, Helena *et al*. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. FGV - 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/thinktank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos. Acesso em: 04 mai. 2022. Acesso em: 13. jan. 2024.

MARTÍNEZ-POBLETE, Gloria; OSSA, Ximena. Motivações para o prolongamento da amamentação. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 33, p. eAPE20190112, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0112. Acesso em: 16 out. 2023.

MARTINS FILHO, José. Desmame Precoce e Terceirização da Infância. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 08 ago. 2023.

MICHEL, Maria H. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2015: Grupo GEN. 978-85-970-0359-8. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-970-0359-8/. Acesso em: 16 jul. 2022.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS/GABINETE DA MINISTRA. Portaria MGI nº 2.897, de 30 de abril de 2024. Fixa o valor mensal para a

assistência pré-escolar a ser pago às servidoras e servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 abr. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA/GABINETE DO MINISTRO. Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 nov. 2021 e retificada em 8 de dez. 2021.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO E MINISTÉRIO DA DEFESA. Portaria Interministerial nº 10, de 13 de janeiro de 2016. O valor-teto para a Assistência Pré-Escolar, a ser pago aos servidores da administração pública federal direta, suas autarquias e fundações, será de R$ 321,00 (trezentos e vinte e um reais), com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2016. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 fev. 2016.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.130, de 05 de agosto de 2015. Institui a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança (PNAISC) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

MONTEIRO, F. R. *et al*.. Influence of maternity leave on exclusive breastfeeding. **Jornal de Pediatria**, v. 93, n. 5, p. 475–481, set. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.jped.2016.11.016. Acesso em: 12 mai. 2024.

MORAES, G. G. W. DE . *et al*.. Association between duration of exclusive breastfeeding and nursing mothers' self-efficacy for breastfeeding. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 55, p. e03702, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019038303702. Acesso em: 12 mai. 2024.

MORENO, Renata Faleiros Camargo. **Entre a família, o Estado e o mercado: mudanças e continuidades na dinâmica, distribuição e composição do trabalho doméstico e de cuidado.** 2019. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. DOI: 10.11606/T.8.2019.tde-02102019-150924. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-02102019-150924/es.php. Acesso em: 14 jun. 2023.

MOTTA, D. C.; BEZERRA, E. M. A força de Heleieth Saffioti 50 anos depois. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 1, p. e76777, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n176777. Acesso em: 10 jun. 2023.

MOURA, Erly Catarina de. Nutrição e Bioquímica. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 06 ago. 2023.

NARDI, A. L. *et al.* Impacto dos aspectos institucionais no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 4, p. 1445–1462, abr. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.20382018. Acesso em: 20 ago. 2021.

OLIVEIRA, C. S. DE . *et al*.. Amamentação e as intercorrências que contribuem para o desmame precoce. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 36, n. spe, p. 16–23, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2015.esp.56766. Acesso em: 12 mai. 2024.

PARAÍBA (PB). Lei nº 13.082, de 06 de março de 2024. Assegura às estudantes lactantes que frequentam as Universidades e Faculdades no Estado da Paraíba o direito a ter acesso a um Espaço de Amamentação e Fraldário. Diário Oficial do Estado da Paraíba. 07 mar. 2024.

PINTO, Erica Jaqueline Soares. **Relações de gênero na carreira acadêmica em Engenharia Civil**. 2019. Tese (Doutorado) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19013. Acesso em: 03 jun. 2023.

PINTO, Erica Jaqueline Soares. **Gênero e escolha de cursos superiores: perspectivas de estudantes de ensino médio do Liceu Paraibano**. 2014. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4797. Acesso em: 03 jun. 2023.

REA, Marina Ferreira. Amamentação / Direito da Mulher no Trabalho. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 06 ago. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. - 2.ed.—São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015. 160p. Indexado em GeoDados - http://www.geodados.uem.br. ISBN 978-85-7743-262-2

SALVAGNI, J.; AZAMBUJA, M.; MACIEL HEICHERT, F.; VERONESE, M. MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Confluências | Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 25, n. 1, p. 18-42, 1 abr. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.22409/conflu.v25i1.57084. Acesso em: 13 dez. 2023.

SERRA, Antonio Roberto Coelho. Responsabilidade Social ou Estratégia de Responsabilidade Social Empresarial na Educação? **IX Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul.** 27 nov. 2009. Disponível em: http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/35859. Acesso em: 13 jul. 2023.

SILVA, I. A. A vivência de amamentar para trabalhadoras e estudantes de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 58, n. 6, p. 641–646, nov. 2005. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-71672005000600003. Acesso em: 20. ago. 2021.

SILVA, J. M. *et al*.. Finalização da licença-maternidade: desafios para a manutenção do aleitamento materno exclusivo por trabalhadoras formais. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 24, n. 3, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.2317-6032.2020v24n3.51701. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/51701. Acesso em: 20 ago. 2021.

SILVA, A. L. B. DA . *et al.*. Health determinants associated with exclusive breastfeeding: a scoping review. **Revista CEFAC**, v. 25, n. 5, p. e6822, 2023a. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-0216/20232556822. Acesso: 12 mai. 2024.

SILVA, I. A. et al.. Continued breastfeeding and work: scenario of maternal persistence and resilience. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 76, n. 1, p. e20220191, 2023b. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0191pt. Acesso em 12 mai. 2024.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis; SGUISSARDI, Valdemar. Reforma da Educação Superior no

Brasil: renúncia do Estado e privatização do público. **Revista Portuguesa de Educação**, vol. 13, núm. 2, 2000, p. 81-110, Universidade do Minho, Braga, Portugal. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37413205. Acesso em: 02 mai. 2023.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis; SGUISSARDI, Valdemar. Novas faces da educação superior no Brasil: reforma do Estado e mudança na produção. 1ª Edição Eletrônica, Uberlândia-MG: Navegando Publicações, 2020. ISBN: 978-65-81417-08-6. DOI 10.29388/978-65-81417-08-6

SILVEIRA, Amanda Braga. **Comunicação pública e campanhas de aleitamento materno: representações da mulher-mãe materializadas na/pela Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta do Ministério da Saúde**. 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Informação, Porto Alegre-RS, 2018. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6331445. Acesso em: 10 jan. 2024.

SOUZA, C. B. DE . *et al*.. Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 1059–1072, abr. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232023284.14242022. Acesso em: 16 out. 2023.

STOLZ, Sheila; SOUZA, Luiza Nogueira. A política pública de creches no Brasil: lutas e resistências em busca da efetivação dos direitos humanos da primeira infância. **Insurgência: revista de direitos e movimentos sociais**, Brasília, v. 9, n. 2, p. 167-186, 2023. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/view/47221. Acesso em: 08 jan. 2024.

TOMA, T. S.; REA, M. F. Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, p. s235–s246, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008001400009. Acesso em: 23 ago. 2021.

TRT-PB. Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Secretaria-Geral da Presidência - SGP. Ato TRT13 SGP n.º 55, de 15 de março de 2023. Institui o Programa de Assistência à Maternidade Gentil no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Disponível em: https://normasinternas.trt13.jus.br:443/xmlui/handle/bdtrt7/38963. Acesso em: 03 jun. 2023.

UFRJ. Universidade Federal do Rio De Janeiro. **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, 2021. (108 p.). Coordenador geral, Gilberto Kac. Disponível em: https://enani.nutricao.ufrj.br/index.php/relatorios/. Acesso em: 07 fev. 2024

VICTORA, C. G. *et al*.. Amamentação no século 21: epidemiologia, mecanismos, e efeitos ao longo da vida. 2016. **Epidemiol. Serv. Saúde**. [s.l: s.n.]. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v25n1/Amamentacao1.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

VICTORA, C. G.. Prefácio. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 06 ago. 2023.

WITT, A. T. DA S.; SCHLICKMANN, R. Avaliação da Gestão das Instituições Federais de Educação Superior: categorias analíticas de inserção das mulheres. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas), v. 24, p. 526–544, 26 set. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200012. Acesso em: 20 ago. 2021

WABA. World Alliance for Breastfeeding Action (Aliança Mundial para Ação em Amamentação). Material de Apoio Folder SMAM 2024. Disponível em: https://worldbreastfeedingweek.org/2024/wp-content/uploads/2024/07/Action%20Folder_wbw2024_Portuguese.pdf. Acesso em: 09 ago. 2024.

APÊNDICE 1 - PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR (PPGAES)

THAMMY COUTINHO DOS SANTOS

Proposta de ato normativo para a promoção, proteção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba.

JOÃO PESSOA-PB
2024

THAMMY COUTINHO DOS SANTOS

Proposta de ato normativo para a promoção, proteção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba.

Produto Técnico-Tecnológico apresentado ao Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas Gestão e Avaliação da Educação Superior (PPGAES) da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, como requisito para obtenção do título de mestra, resultante da dissertação: Gestão da Educação Superior: práticas e políticas institucionais de proteção, promoção e apoio ao aleitamento materno para servidoras mães na Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Alexandre Macedo Pereira
Coorientadora: Amanda Motta Castro

João Pessoa-PB
2024

EIXO 4: Serviços técnicos: serviços realizados junto à sociedade/instituições, órgãos governamentais, agências de fomento, vinculados à assistência, extensão, produção do conhecimento.
Produção Técnica: **Elaboração de norma ou marco regulatório (Item 8)** Produto: **Norma ou marco regulatório**
Subtipo de produto: **Elaboração de anteprojeto de normas ou de modificações de marco regulatório**

Apresentação

Em consequência da pesquisa de mestrado profissional intitulada "Proteção, promoção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba", apresenta-se, como produto técnico-tecnológico, esta proposta de ato normativo que visa estabelecer, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba, normas e diretrizes que assegurem um ambiente adequado e favorável para a promoção, a proteção e o apoio à amamentação. O ato tem o objetivo de garantir direitos que protejam as mães trabalhadoras da instituição, contribuindo para a redução de desigualdades entre os sexos.

É importante destacar que as pesquisas reunidas durante o curso do mestrado indicam diversos benefícios decorrentes da prática de amamentação, como a melhor saúde da mulher e da criança, o melhor desenvolvimento cognitivo e físico da criança. Além disso, concluem que incentivar a prática da amamentação pode contribuir com o alcance de 8 (oito) Objetivos Globais para o Desenvolvimento Sustentável, pois a medida tem efeito na melhoria de indicadores econômicos, ambientais, sociais, educacionais, de saúde, de redução da fome, da pobreza e das desigualdades sociais e entre os sexos. Diante disso, é notório o interesse público e coletivo em garantir e proteger a amamentação.

Aponta-se a necessidade de que se discuta e reconheça o valor social e econômico da maternidade e das atividades de cuidado em nossa sociedade, atividades majoritariamente direcionadas às mulheres. Para desempenhar essas atividades, as mulheres sofrem diversas limitações em sua individualidade e carecem de proteção da família, da comunidade e do Estado, incluindo-se os empregadores e as organizações.

Identificou-se, através da pesquisa bibliográfica, que o retorno da mulher ao trabalho após a licença maternidade é um dos principais fatores causadores da interrupção da amamentação e que a participação das instituições, do Estado e da família são fundamentais para que seja possível cumprir ao menos a recomendação mínima dos órgãos de saúde. O instrumento elaborado deve contribuir também para promover a conscientização da comunidade acadêmica sobre a necessidade de apoiar esse grupo de mulheres no ambiente organizacional. A apresentação do tema tem o intuito de incentivar discussões e promover o

aprendizado sobre as relações de trabalho, favorecendo a criação de novas medidas para que seja prestado o apoio necessário às trabalhadoras lactantes.

Ações que promovem a conciliação do aleitamento materno com a rotina das mulheres no ambiente de trabalho, resultam em menor absenteísmo, melhor saúde da mãe e da criança, melhor desenvolvimento do indivíduo, contribuindo para a redução das desigualdades entre os sexos e para uma sociedade mais justa, saudável e responsável.

Diante disso, objetiva-se que este produto, uma vez implementado pela UFPB, possibilite a continuidade da amamentação mesmo após o retorno da servidora ao trabalho e promova a integração e a interação da mãe com a criança, no intuito de oportunizar o saudável desenvolvimento da criança. Em decorrência disso, pode-se contribuir para que a mulher consiga desenvolver sua atividade laboral com tranquilidade, reduzindo-se os efeitos negativos da separação entre mãe e filho nesse período.

Sugere-se, à gestão da UFPB, elaborar um plano de ação detalhado para a implementação desta resolução, definindo metas, prazos e responsáveis por cada atividade. É importante que este projeto de resolução, antes de sua publicação, passe por consultoria jurídica para averiguar a sua conformidade com a legislação. Além disso, é necessário estabelecer mecanismos para avaliar a efetividade das ações implementadas e realizar ajustes conforme necessário.

É imprescindível que haja representatividade das mulheres, com participação efetiva das mulheres mães nas decisões dessa política pública. Sugere-se que seja instituído um órgão permanente destinado a discutir a desigualdade de sexo dentro da instituição, com foco nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres para exercerem suas atividades com isonomia. Essa medida tem o intuito de difundir ideias e comportamentos que modifiquem a cultura organizacional, criando-se um ambiente que não seja hostil às mulheres, às mães, lactantes ou não, e às crianças.

Adicionalmente, para melhoria das ações de cuidados com a família, com as mulheres e com as crianças, aconselha-se a instalação de creche ou o estabelecimento de parceria com creches, no intuito de ajudar a garantir a continuidade do aleitamento materno após o retorno da mãe ao trabalho. Além disso, devem ser criadas estruturas físicas de apoio às necessidades básicas das mães lactantes, como salas de apoio à amamentação, fraldários e ambientes que proporcionem o conforto, a privacidade e o acolhimento necessários ao ato de amamentar.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO N.º XX/2024

Estabelece normas e diretrizes para a promoção, proteção e apoio à amamentação na Universidade Federal da Paraíba.

O Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba, no uso de suas atribuições, de conformidade com a legislação em vigor, tendo em vista a deliberação adotada em plenário, em reunião ocorrida no dia xx de xxx de 2024,

CONSIDERANDO a autonomia universitária estabelecida no art. 207 da Constituição Federal de 1988: "as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão".

CONSIDERANDO o fundamento constitucional da "dignidade da pessoa humana";

CONSIDERANDO os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, quais sejam: "construção de uma sociedade livre, justa e solidária"; "garantia do desenvolvimento nacional"; "erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais"; e "promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação";

CONSIDERANDO o art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 que reconhece que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição";

CONSIDERANDO o art. 6º da Constituição Federal de 1988 que preconiza, como direitos sociais, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição;

CONSIDERANDO o art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal de 1988 que visa assegurar a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei";

CONSIDERANDO o art. 226 da Constituição Federal de 1988 que versa que "a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado";

CONSIDERANDO o art. 229 da Constituição Federal de 1988 que define que "os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores";

CONSIDERANDO o art. 227 da Constituição Federal de 1988 que diz que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à

profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão";

CONSIDERANDO o art. 227, § 6º, da Constituição Federal de 1988 que estabelece que "os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação";

CONSIDERANDO o art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), que dispõe que "É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária".

CONSIDERANDO o art. 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente, que dispõe que "o poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas a medida privativa de liberdade"

CONSIDERANDO a Lei nº 13.435, de 12 de abril de 2017, que institui o mês de agosto como o Mês do Aleitamento Materno;

CONSIDERANDO a Portaria nº 604, de 10 de maio de 2017, que garante o direito à amamentação nas áreas de livre acesso ao público ou de uso coletivo nas instituições do sistema federal de ensino;

CONSIDERANDO que a amamentação contribui para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (ODS 5); trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8); redução da fome (ODS 2); redução da pobreza e das iniquidades sociais (ODS 1 e 10); garantia da saúde e do bem-estar do binômio mulher e criança (ODS 3); pleno desenvolvimento infantil e educação de qualidade (ODS 4); redução do impacto ambiental (ODS 12).

CONSIDERANDO o item 16.b do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), que estabelece: "promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias e afirmativas";

CONSIDERANDO a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, de 18 de setembro de 1979, incorporada por meio do Decreto nº 4.377/2002 ao ordenamento jurídico brasileiro, que estabelece que medidas especiais que sejam destinadas à proteção à maternidades não devem ser consideradas como discriminatórias;

CONSIDERANDO a recomendação da Organização Mundial da Saúde de que os bebês sejam amamentados de forma exclusiva até os seis meses de idade e continuem sendo amamentados em conjunto com outras fontes de nutrição adequadas até, pelo menos, os dois anos de idade;
CONSIDERANDO a meta da Agenda 2030, pactuada pelo Brasil junto à Organização das

Nações Unidas, que, até 2030, 70% dos bebês sejam amamentados exclusivamente durante os primeiros seis meses de vida;

CONSIDERANDO a Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 Anvisa e Ministério da Saúde, com objetivo de "orientar a instalação de salas de apoio à amamentação para mulher trabalhadora em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais";

CONSIDERANDO que pesquisas na área da saúde demonstram que a amamentação, além de nutrir, fortalece laços afetivos, satisfaz a necessidade oral e contribui significativamente para o desenvolvimento intelectual da criança;

CONSIDERANDO que o aleitamento materno é um direito da mulher e um dever do Estado, e que a UFPB tem o papel e o compromisso de promover a saúde e o bem-estar das servidoras de seu quadro de pessoal e de seus filhos;

CONSIDERANDO a necessidade de garantir condições adequadas, no âmbito da UFPB, para que as servidoras possam amamentar seus filhos durante o período recomendado pela OMS, a fim de assegurar o exercício pleno desse direito;

CONSIDERANDO a necessidade de redução das desigualdades entre os sexos e o reconhecimento do acúmulo, pelas mulheres, das atividades de cuidado;

CONSIDERANDO a ação "Mulher Trabalhadora que Amamenta" (MTA), que é uma iniciativa que visa criar uma cultura de respeito e apoio à amamentação nas empresas públicas e privadas, com o objetivo de promover a saúde da mulher trabalhadora e do seu bebé, trazendo benefícios para a empresa e para o país;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba, normas e diretrizes que visem a promoção, a proteção e o apoio ao aleitamento materno, proporcionando às servidoras um ambiente de trabalho favorável à amamentação prolongada.

Art. 2º Serão concedidas condições especiais de trabalho, sem prejuízo da remuneração, a critério da Administração, a:

I – gestantes, durante a gestação, contada da comprovação da gravidez; II – mães, pelo nascimento ou adoção, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade da criança;

III – mães, pela adoção de filho ou filha, de qualquer idade, por até 6 (seis) meses após o término da licença-adoção, podendo ser elastecido esse período em atenção ao inciso II; e

IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 30 (trinta) dias após o término da licença-paternidade ou da licença-adoção.

Art. 3º Na hipótese de jornada especial, fica instituída a jornada de trabalho reduzida de 30 (trinta) horas semanais e de 6 (seis) horas diárias de trabalho para a servidora mãe, lactante ou

não, até o último dia do mês em que a criança completar 24 (vinte e quatro) meses de vida, sem redução na remuneração.

Parágrafo único. Na impossibilidade de concessão da jornada de trabalho reduzida, será oferecida flexibilidade na jornada de trabalho para as servidoras que amamentam, garantindo horários para extração do leite materno e tempo para amamentar seus filhos durante a jornada de trabalho, sem prejuízo às suas atividades.

Art. 4º Instalar-se-ão salas de Saúde e Bem Estar, adequadas e higienizadas, com fraldário e com espaço reservado para amamentação e para a extração e o acondicionamento do leite materno em todos os Centros dos *Campi* da UFPB e nos prédios administrativos fora dos centros, como na Reitoria, Biblioteca Central e outros, com a finalidade de incentivar o aleitamento materno, garantindo-se as condições e privacidade necessárias.

§ 1º A instalação do espaço físico será realizado em conformidade com as orientações da Agência Nacional da Vigilância Sanitária (Anvisa), observados os parâmetros definidos na Resolução-RDC/Anvisa nº 171, de 4 de setembro de 2006.

§ 2º O espaço destina-se não somente à extração e o acondicionamento adequado do leite, mas deve oferecer uma ambiente confortável e acolhedor para receber as crianças e as mães durante o momento da amamentação.

Art. 5º Será reservado valor anual para a aquisição de materiais necessários à manutenção dos espaços de amamentação e coleta de leite, como bombas de extração de leite, refrigeradores, poltronas, materiais de higiene, água potável, conforme as normas da instituição.

Art. 6º A servidora em gozo de licença à gestante e à adotante deverá ter prioridade na marcação das férias em período imediatamente posterior ao término da licença maternidade.

Art. 7º Deverá ser instituída Comissão Permanente de Proteção à Mulher Trabalhadora na Universidade Federal da Paraíba, composta de forma a representar todas as mulheres trabalhadoras da comunidade acadêmica.

§ 1º Compete à Comissão:

I - avaliar e propor políticas de proteção às mulheres trabalhadoras da UFPB.

II - promover a discussão e a divulgação das matérias que alcancem as mulheres trabalhadoras da UFPB;

III - acompanhar a implementação desta resolução e propor ajustes quando necessários.

Art. 8º Será garantido acompanhamento, por profissionais qualificados da área da saúde, às servidoras lactantes, com orientações e apoio emocional para a conciliação entre o trabalho profissional e a amamentação.

Art. 9º Serão promovidas formações e campanhas de conscientização, de promoção e de educação sobre os benefícios da amamentação, direcionadas a toda a comunidade acadêmica, sendo essas ações intensificadas no mês de agosto (Agosto Dourado).

Art. 10 Serão criados grupos de apoio à amamentação, em cada Campus, com a participação de lactantes, profissionais de saúde e outros membros da comunidade universitária.

Art. 11 Mães lactantes e pais de crianças que permaneçam em amamentação, independente da idade, terão prioridade na concessão do teletrabalho, de preferência na modalidade integral, desde que compatível com as atribuições do cargo.

Art. 12 As mães e os pais, por nascimento ou adoção, de filhos até 6 anos (primeira infância) serão parte do grupo prioritário para o exercício do teletrabalho, de preferência na modalidade integral, desde que compatível com as atribuições do cargo.

Art. 13 Os gestores de cada unidade da UFPB deverão:

I - acolher as servidoras que retornam da licença maternidade.

II - adaptar as atividades laborais das servidoras lactantes, sempre que possível, para facilitar a compatibilização entre o trabalho e a amamentação.

III - divulgar esta política para todos os servidores da unidade, incentivando o apoio à amamentação.

Art. 14 Os casos omissos serão apreciados pelo Conselho Universitário.

Art. 15 Esta Resolução entrará em vigor na data da sua assinatura.

Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba, em João Pessoa, XX de XXXXX de 2024.

Nome do presidente

Presidente

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990 e retificado em 27 set. 1990 e retificado em 27 set. 1990.

BRASIL. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. Institui o programa de prorrogação da licença à gestante e à adotante, estabelece os critérios de adesão ao programa e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez 2008.

BRASIL. Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 mai. 2016 .

BRASIL. ANVISA E MINISTÉRIO DA SAÚDE. Nota Técnica Conjunta nº 01/2010. **Orienta a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais.** Brasília : Anvisa e Ministério da Saúde, 2010.

BRASIL. Lei nº 13.435, de 12 de abril de 2017. Institui o mês de agosto como o Mês do Aleitamento Materno. Brasília: Ministério da Saúde, 2017a. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 abr. 2017.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília : Ministério da Saúde, 2017b. 68 p.

BRASIL. Lei nº 13.435, de 12 de abril de 2017. **Institui o mês de agosto como o Mês do Aleitamento Materno**. Brasília : Ministério da Saúde, 2017 b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13435. htm. Acesso em: 29/08/2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria nº 604, de 10 de maio de 2017.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984.** Brasília, DF, 16 set. 2002.

SOUZA, C. B. DE . *et al*.. Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 1059–1072, abr. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232023284.14242022 . Acesso em: set. 2023

TOMA, T. S.; REA, M. F. **Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências**. Cadernos de Saúde Pública, v. 24, p. s235–s246, 2008.