CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

ANA CAROLINA DA SILVA

# **ALEITAMENTO MATERNO E DESMAME:** um olhar sobre a vivência de mães trabalhadoras

Juazeiro do Norte-CE
2019

ANA CAROLINA DA SILVA

# **ALEITAMENTO MATERNO E DESMAME:** um olhar sobre a vivência de mães trabalhadoras

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Enfermagem do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, como requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Enfermagem.

Orientadora: Prof[a]. Esp. Ana Karla Cruz de Lima Sales

Juazeiro do Norte-CE
2019

ANA CAROLINA DA SILVA

**ALEITAMENTO MATERNO E DESMAME:** um olhar sobre a vivência de mães trabalhadoras

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Enfermagem do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, como requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Enfermagem.

Orientadora: Prof[a]. Esp. Ana Karla Cruz de Lima Sales

Aprovado em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Esp. Ana Karla Cruz de Lima Sales
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – UNILEÃO
Orientador

_____

Prof. MSc. Ana Paula Ribeiro de Castro
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – UNILEÃO
(1º Examinadora)

_____

Prof. Esp. Mônica Maria Viana da Silva
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – UNILEÃO
(2º Examinadora)

*“A vontade de retribuir vem naturalmente e um pequeno gesto acaba se multiplicando.*
*Quando se planta cuidado, colhe-se gratidão”.*

Charles Chaplin.

**“Dedico este trabalho a minha mãe,**
**que sempre esteve ao meu lado e foi**
**a minha maior incentivadora”.**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por te me fortalecido ao ponto de superar as dificuldades e também por toda saúde que me deu e que permitiu alcançar esta etapa tão importante da minha vida. Obrigada por me transmitir força e fé que me acompanharam ao longo desses anos e que não me permitiram desistir.

Agradeço a minha orientadora Ana Karla, que me guiou durante os momentos difíceis e me auxiliou sempre que necessário. Agradeço pela paciência, pela dedicação, e acima de tudo, pelo incentivo. Muito obrigada. Agradeço também aos meus professores que me formaram não só para a atividade profissional, mas também para a vida.

A minha mãe (Maria Marli), uma mulher guerreira, forte e muito batalhadora, que passou por momentos muitos difíceis. Sou eternamente grata por tudo que a senhora fez e ainda faz por mim sem medir esforços. Obrigada por sempre estar ao meu lado me dando forças e sempre acreditando em mim. Obrigada por todos os momentos dedicados a mim, pelas palavras e pelos conselhos. Você é minha heroína e tenho muito orgulho em dizer que sou sua filha. Obrigada por me criar tão bem e com tanto carinho e amor. Te Amo muito!

Ao meu pai José Ricarte (In Memoriam), que infelizmente não pode estar presente neste momento tão feliz da minha vida, mas que não poderia deixar de agradecer a ele, pois se hoje estou aqui, devo muitas coisas a ele por seus ensinamentos e valores passados. Sei que você estar muito feliz e muito orgulhoso de mim, pois esse era seu sonho, me ver formada, e aqui estou tornando seu sonho realidade. É difícil acreditar que você partiu antes da chegada deste momento tão especial da minha vida. Um enorme vazio toma conta do meu coração. Nós vencemos, é pai, eu consegui. A você meu querido pai minha eterna gratidão por todos os ensinamentos que hoje me fazem ser quem eu sou. Beijo grande de sua filha amada que te ama até no céu. Eternas Saudades.

Aos meus irmãos, Carlos e Jefferson que mesmo de tão longe, sempre me incentivou. Obrigada pelas suas orações e pelas palavras de ânimo. Agradeço ao meu outro irmão, Gerciano que sempre esteve ao meu lado, lutando junto comigo para tudo o que fosse preciso. Muito obrigada meus queridos irmãos por todo amor e carinho, eu amo vocês! Família: vocês são essenciais para a minha vida!

Agradeço à meu noivo (Noé), que sempre esteve ao meu lado durante meu percurso acadêmico. Obrigada por estar sempre ao meu lado me apoiando em todos os momentos. Agradeço tudo que já fez e ainda faz por mim. Te Amo!

Meus agradecimentos aos amigos e em especial a Daniela, Érika, Fernanda e Karielle. Obrigada por todos os momentos que passamos juntas. Obrigada pela paciência, pelo sorriso, pelo abraço, pela mão que sempre se estendia quando eu precisava. Sou eternamente grata a Deus por ter me dado de presente amigas tão especiais como vocês. Amizade que irei levar para a vida. Amo Vocês! Minhas Meninas.

A todas as pessoas que de alguma forma fizeram parte do meu percurso, eu agradeço com todo meu coração.

## RESUMO

Conciliar o aleitamento materno e o retorno ao trabalho não é uma tarefa fácil, visto que o mesmo requer disponibilidade materna para ser praticada com eficácia e dedicação nos primeiros meses de vida da criança. O estudo em questão tem como objetivo: Analisar a experiência de mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e o retorno ao trabalho. Trata-se de uma pesquisa de abordagem descritiva, exploratória e de natureza qualitativa. Foi realizado em Unidades Básicas de Saúde (UBS) I e II do bairro Morro dourado do município de Brejo Santo-CE. Participaram deste estudo 09 mulheres cadastradas nas Equipes de Estratégia de Saúde. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada. As participantes receberam nome de flores para manter o sigilo da identidade. A análise de dados foi realizada mediante análise de conteúdo, emergiram das falas quatros categorias: Relação entre o aleitamento materno e o retorno ao trabalho, fatores que contribuíram para a manutenção do aleitamento materno, condições de trabalho e os benefícios existentes para a manutenção do aleitamento, e as dificuldades vivenciadas pelas mulheres na manutenção do aleitamento materno. A pesquisa seguiu os aspectos éticos e legais da Resolução 466/2012. Diante das entrevistas foi identificada que o retorno ao trabalho causa impacto na vida e no cotidiano das mulheres, especialmente em relação ao processo do aleitamento materno, uma questão apontada trata do fato das mulheres recorreram à opção de introduzir de forma precoce outros alimentos na dieta da criança. Existem inúmeros fatores que contribuem de forma positiva para a manutenção do aleitamento materno, onde pode-se destacar o apoio familiar, dos profissionais de saúde e da empresa em que trabalha. A oferta de horas de descanso e a licença maternidade foram citadas quanto a contribuição da empresa na manutenção do aleitamento materno. Das dificuldades que podem surgir durante o processo de amamentação, o retorno da mulher ao trabalho se destaca, fazendo com que ela passe muito tempo distante dos seus filhos. Sugere-se um olhar especial frente à implementação de programas de incentivo à amamentação pelas instituições e empresas, bem como disponibilizar salas de apoio à amamentação no ambiente de trabalho, de modo a viabilizar que as mães deem continuidade ao aleitamento materno, assim como, ter um olhar voltado para a trabalhadora informal que amamenta, pensar em mecanismos de proteção legal, bem como a elaboração de políticas públicas que assegurem a ela o direito de decidir amamentar ou não. Os profissionais de saúde devem prestar uma efetiva assistência através da escuta qualificada e a partir daí, elaborar junto a essa mulher um plano de medidas de cuidados que a possibilite exercer os papéis de mãe trabalhadora sem prejudicar nenhum deles.



**Palavras chave:** Aleitamento materno. Desmame. Mulheres trabalhadoras.

**ABSTRACT**

Reconciling breastfeeding and return to work is not an easy task, as it requires maternal availability to be practiced effectively and diligently in the first months of a child's life. This study aims to: Analyze the experience of working women in relation to breastfeeding and return to work. This is a descriptive, exploratory and qualitative research. It was carried out in Basic Health Units (UBS) I and II of Morro Dourado district of Brejo Santo-CE. Nine women enrolled in the Health Strategy Teams participated in this study. The semi-structured interview was used as a data collection instrument. The participants were given flower names to maintain identity confidentiality. Data analysis was performed through content analysis, emerged from the following four categories: Relationship between breastfeeding and return to work, factors that contributed to the maintenance of breastfeeding, working conditions and the existing benefits for the maintenance of breastfeeding. , and the difficulties experienced by women in maintaining breastfeeding. The research followed the ethical and legal aspects of Resolution 466/2012. Given the interviews, it was identified that the return to work has an impact on women's lives and daily life, especially in relation to the breastfeeding process. One issue raised is the fact that women resorted to the option of introducing other foods to their diet early. kid. There are numerous factors that contribute positively to the maintenance of breastfeeding, which can highlight family support, health professionals and the company in which they work. The offer of hours of rest and maternity leave were cited regarding the company's contribution to the maintenance of breastfeeding. Of the difficulties that may arise during the breastfeeding process, the woman's return to work stands out, causing her to spend a lot of time away from her children. It is suggested a special look at the implementation of breastfeeding incentive programs by institutions and companies, as well as providing support rooms for breastfeeding in the workplace, so that mothers can continue breastfeeding, as well as have a look at the informal breastfeeding worker, thinking about legal protection mechanisms, as well as the elaboration of public policies that assure her the right to decide to breastfeed or not. Health professionals should provide effective assistance through qualified listening and from there, develop with this woman a plan of care measures that enables her to play the roles of working mother without harming any of them.

Keywords: Breastfeeding. Weaning. Working women.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

| | |
|---|---|
| **AM** | Aleitamento Materno |
| **AME** | Aleitamento Materno Exclusivo |
| **CE** | Ceará |
| **CEP** | Comitê de Ética e Pesquisa |
| **CLT** | Consolidação das Leis Trabalhistas |
| **CNS** | Conselho Nacional de Saúde |
| **ESF** | Estratégia de Saúde da Família |
| **ESP** | Especialista |
| **ET AL** | E Outros |
| **HIV** | Vírus da Imunodeficiência Humana |
| **IBGE** | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| **OMS** | Organização Mundial de Saúde |
| **PROF[a]** | Professora |
| **TCLE** | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| **TCPE** | Termo de Consentimento Pós Esclarecido |
| **UBS** | Unidade Básica de Saúde |
| **UNILEÃO** | Centro Universitário Dr. Leão Sampaio |

**SUMÁRIO**


**1 INTRODUÇÃO..... 11**

**2OBJETIVOS..... 13**

2.1 OBJETIVO GERAL..... 13

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 13

**3 REVISÃO DE LITERATURA..... 14**

3.1 ALEITAMENTO MATERNO..... 14

3.2 DESMAME PRECOCE..... 16

3.3 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO..... 17

3.4 TRABALHO E ALEITAMENTO MATERNO..... 18

3.5 APOIO FAMILIAR NA MANUTENÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO..... 21

3.6 PAPEL DO ENFERMEIRO NA PROMOÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO .. 22

**4METODOLOGIA..... 23**

4.1 NATUREZA E TIPO DE ESTUDO..... 23

4.2 LOCAL E PERÍODO DO ESTUDO..... 23

4.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO..... 24

4.4 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS..... 24

4.5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS..... 24

4.6 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS..... 25

**5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS..... 26**

5.1 CARACTERÍSTICAS DAS PATICIPANTES DO ESTUDO..... 26

5.2 CATEGORIZAÇÃO DOS RESULTADOS..... 28

**5.2.1 Relação entre o aleitamento materno e o retorno ao trabalho..... 28**

**5.2.2 Fatores que contribuíram para a manutenção do aleitamento materno..... 31**

**5.2.3 Condições de trabalho e os benefícios trabalhistas existentes para a manutenção do aleitamento..... 33**

**5.2.4 Dificuldades vivenciadas na manutenção do aleitamento materno..... 35**

**6 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 38**

**REFERÊNCIAS..... 40**

**APÊNDICES..... 46**

APÊNDICE A – Termo de Autorização para Realização da Pesquisa..... 47

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... 48

APÊNDICE C – Termo de Consentimento Pós Esclarecido..... 50
APÊNDICE D – Termo de Autorização de Uso de Imagem e Voz..... 51
APÊNDICE E – Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada..... 52
**ANEXOS..... 53**
ANEXO A – DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA..... 54

## 1 INTRODUÇÃO

O aleitamento materno é o alimento ideal para a criança nos seus primeiros meses de vida, pois auxilia no seu crescimento e desenvolvimento. É uma importante fonte de nutrientes contendo tudo que a criança precisa para estar nutrido, fortalecendo o sistema imunológico protegendo-a contra infecções e alergias (RODRIGUES et al.,2014).

A amamentação é um momento exclusivo entre mãe e filho, devendo ser prazerosa e tranquila, além de oferecer para a mãe inúmeros benefícios que são: involução do útero ajudando na diminuição do risco de hemorragia, diminui o risco de depressão pós-parto, ajuda a minimizar o risco de desenvolver, no futuro, doenças cardiovasculares, podendo evitar também a anemia, problema que acomete muitas mulheres durante esse período. A amamentação é fonte de vida, pois ela atua de forma integral, auxiliando na saúde física, psicológica e emocional da mãe (RODRIGUES etal., 2014).

Rodrigues e Gomes (2014) afirmam que o período da amamentação para muitas mulheres pode ser um grande desafio, pois neste momento surgem muitos problemas em relação à manutenção do aleitamento, inclusive o desmame precoce. As mães acreditam que o leite não é suficiente para satisfazer o seu filho, que por fim acabam introduzindo outros alimentos ao invés do leite materno.

Inúmeros fatores podem levar ao desmame precoce, dentre eles está o trabalho materno que se torna uma tarefa muito difícil para as mulheres, pois neste período a dificuldade está na ansiedade que elas ficam ao pensar com quem seu filho irá ficar e se ficará bem e seguro longe delas (FERNANDES et al., 2016).

Retornar ao trabalho passa a ser uma apreensão que muitas vezes, deixam as mulheres preocupadas nas primeiras semanas de vida do bebê. Tendo em vista que quando a licença-maternidade chega ao fim, as mães enfrentam à aflição de deixar o filho em casa pela primeira vez. Existem mulheres que ficam com sentimentos de angústia, culpa e ansiedade por não estarem com seus filhos realizando seus cuidados diários (MORAIS, 2014).

Morais (2014) menciona que muitas mulheres sentem-se pressionadas a desempenhar o papel de boa mãe e empregada assalariada. Desta forma, o desejo de amamentar seu filho traduz um significado de satisfação por atender às expectativas sociais de trabalhar e dar conta dos cuidados do filho, no que diz respeito à amamentação, a cuidados de higiene, educação, alimentação, imunização e afeto.

A promoção e as ações de incentivo do aleitamento materno devem ser iniciadas ainda durante a gestação, através dos profissionais de saúde em especial o enfermeiro, sendo que o

mesmo prepara a mulher sobre a importância e apoio do aleitamento materno. A equipe de saúde assume um papel de fundamental importância tanto no acompanhamento da gestante como também no esclarecimento de possíveis dúvidas em relação ao aleitamento materno (ALMEIDA; LUZ; UED, 2015).

A família assume um papel indispensável no processo do aleitamento materno, seja ele estimulando a amamentação ou proporcionando uma situação favorável para que a mãe consiga amamentar de forma tranquila. O ambiente familiar pode proporcionar a pessoa entendimento do mundo em sua volta, sendo que as avós são consideradas as cuidadoras principais, pois são responsáveis pela transmissão de conhecimentos sobre o cuidar. O apoio da família facilita para que a mulher consiga ter conhecimento, para se sentir determinada e segura como mãe (CAPUCHO et al., 2017).

Existem no Brasil, múltiplos dispositivos legais que atendem as mulheres trabalhadoras formais. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) apresenta alguns artigos destinados à proteção destas mulheres, tal como o direito de dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, até os seis meses de idade da criança. Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses poderá ser aumentado a critério do médico. Empresas com mais de 30 funcionárias, com idade superior a 16 anos de idade deverão criar creches em suas dependências ou manter convênios com creches externas, que poderão ser financiadas por meio do sistema de reembolso-creche, para os filhos de suas empregadas durante a amamentação (BRASIL, 2010).

Frente ao exposto emergiu o seguinte questionamento: Qual a experiência das mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e retorno das suas atividades laborais?

O interesse em pesquisar o tema proposto surgiu devido à observação do elevado número de mulheres que realizam o desmame antes dos seis meses de vida do bebê para retornar as suas atividades laborais, bem como as dificuldades que as mesmas vivenciam em relação à manutenção da amamentação.

A temática é relevante por abordar tanto os fatores e as dificuldades vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras na manutenção do aleitamento materno, como também os benefícios trabalhistas existentes para a manutenção do aleitamento.

Este estudo poderá contribuir na aquisição de novos conhecimentos sobre a vivência do aleitamento das mães trabalhadoras, tanto para a pesquisadora como para profissionais e estudantes da área da saúde, assim como servirá de fonte de pesquisa para trabalhos futuros.

# 2 OBJETIVOS

## 2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a experiência de mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e retorno ao trabalho.

## 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar as mulheres participantes quanto os aspectos socioeconômicos, culturais e obstétricos;
- Analisar os fatores associados à manutenção da amamentação entre mães trabalhadoras;
- Avaliar as condições de trabalho das mães e os benefícios trabalhistas existentes para a manutenção do aleitamento;
- Estabelecer as dificuldades vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras na manutenção do aleitamento materno

# 3 REVISÃO DE LITERATURA

## 3.1 ALEITAMENTO MATERNO

Para que a criança tenha garantia na sua saúde, crescimento e no seu desenvolvimento, o aleitamento materno consiste em uma medida primordial tanto de proteção da saúde infantil bem como para redução da mortalidade infantil, visto que esta representa em países em desenvolvimento um problema de saúde pública de grande relevância. Portanto, no período da gestação quando a mulher recebe as devidas orientações sobre o aleitamento materno, voltados para sua importância, benefícios e vantagens o sucesso do mesmo torna-se inquestionáveis (CYPEL, 2013).

O aleitamento materno (AM) é considerado um processo essencial à saúde do bebê, pois estabelece uma maior relação afetiva entre mãe e filho. O leite materno apresenta as vitaminas, minerais, açúcares, proteínas e gorduras necessárias para a alimentação saudável da criança, além de suprir sozinho as necessidades nutricionais da criança nos primeiros seis meses e continua sendo uma importante fonte de nutrientes no segundo ano de vida (MARTINS et al., 2018).

Amamentar vai além da nutrição do bebê, é um processo de grande relação afetiva entre mãe e filho, que é capaz de causar repercussão no estado nutricional da criança, em seu sistema imunológico, em sua fisiologia, no seu desenvolvimento intelectual e emocional em sua saúde ao longo prazo, além de ter implicações na saúde física e psíquica da mãe (BRASIL, 2015 a).

A amamentação tem influência positiva sobre o crescimento e o desenvolvimento motor e cognitivo da criança, ou seja, bebês amamentados apresentam uma menor morbimortalidade, do que aqueles alimentados artificialmente. O leite materno tem seu efeito protetor logo após o nascimento (NARIMATSU; CINTRA; DIAS, 2012).

O leite materno favorece inúmeras vantagens imunológicas e psicológicas, e quando associado a alimentos complementares de qualidade após o período de 6 meses da criança, conforme é preconizado pelo Ministério da Saúde, otimiza o desenvolvimento saudável das crianças. A amamentação também beneficia a saúde da mulher, sendo um fator protetor para patologias como o câncer de mama, canceres ovarianos e fraturas ósseas por osteoporose, proporciona uma involução uterina mais rápida devido à liberação de ocitocina, ocasionando menor sangramento uterino pós-parto, o que consequentemente colabora para um menor quadro anêmico (BRASIL, 2015 b).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) recomenda que o aleitamento materno seja ofertado a criança exclusivamente até os seis primeiros meses de vida, após este período a mãe poderá introduzir outros alimentos, mas, que o leite materno seja oferecido juntamente a estes outros alimentos até dois anos ou mais (OMS, 2011).

É muito relevante compreender e utilizar as definições de aleitamento materno adotadas pela OMS. Assim, o aleitamento materno dispõe da seguinte classificação: AM exclusivo, no qual a criança recebe somente leite materno, direto da mama ou ordenhado, sem outros líquidos ou sólidos, com exceção de gotas ou xaropes incluindo vitaminas, suplementos minerais ou medicamentos; AM predominante, que a fonte principal de nutrição da criança é o leite humano, no entanto, a criança pode receber água ou bebidas à base de água, sucos de frutas, solução de reidratação oral, gotas ou xaropes de vitaminas, minerais e medicamentos, e fluidos rituais em quantidade limitada; AM complementado, quando a criança recebe, além do leite materno, qualquer alimento sólido ou semissólido com a função de complementá-lo e não de substituí-lo e AM misto ou parcial, sendo que a criança é alimentada tanto com leite materno quanto com leite artificial (BRASIL, 2015 b).

Os benefícios do aleitamento materno para as crianças e as mães já são amplamente divulgados, vale ressaltar que os benefícios econômicos tornar-se neste âmbito de grande importância para as famílias, pois o leite além de está sempre pronto para ser ofertado à criança ele também possui temperatura ideal, não necessitando de manipulação ou preparo. Outro benefício econômico diz respeito ao menor gasto do governo no tratamento das pessoas com consultas, medicamentos e internações hospitalares se a população for amamentada (OLIVEIRA, 2010).

Do ponto de vista ecológico, o leite materno reduz o impacto do lixo gerado pelo descarte de embalagens de leite em pó ou de mamadeiras, além disso, o leite materno não gasta água, não necessita ser transportado, é renovável e não precisa de embalagem. Outra questão preocupante é o processo da industrialização do leite, pois antes de ser embalado ele é aquecido e, nessa etapa o gasto de energia é muito alto (OLIVEIRA, 2010).

O investimento na proteção do aleitamento materno exclusivo pode trazer repercussões positivas para a economia de um país, pois contribui para o desenvolvimento de adultos saudáveis e com maior capital humano. Além de ser uma ação sustentável, beneficiando toda a sociedade e as gerações futuras (ROLLINS et al., 2016).

## 3.2 DESMAME PRECOCE

O desmame consiste na oferta de qualquer outro tipo de alimento além do leite materno ocasionando uma série de prejuízos tanto para a saúde da criança quanto para o seu desenvolvimento, pois os benefícios adquiridos pela alimentação adequada com leite humano são indiscutíveis. Cada vez menos as mães amamentam seus filhos até os seis meses de idade, período este que é o essencial para que a criança cresça saudável (AMARAL, 2015).

Segundo Prado, Fabbro e Ferreira (2016) avaliar a situação da prática do desmame precoce pode facilitar o direcionamento dos serviços de saúde em situações preventivas para proteção, promoção e apoio ao Aleitamento Materno Exclusivo (AME) até o sexto mês de vida do bebê. Portanto, a atuação dos profissionais de saúde especialmente o enfermeiro tornar-se essencial, visto que o mesmo possui um maior contato com as mulheres desde gestação.

Diversos fatores podem influenciar de forma negativa ou positiva o sucesso do aleitamento materno, como características da mãe (idade, escolaridade, atitude da mãe em relação ao aleitamento, conhecimento e experiência anterior com amamentação), a entrada da mulher no mercado de trabalho, às dificuldades no manejo dos problemas relacionados à fisiologia da lactação ou ainda ao desconhecimento por parte das mulheres sobre as vantagens do AM (PERES; PEGORARO, 2014).

A decorrente falta de amamentação tem como fatores o mito do “leite fraco”, leite insuficiente, uso de chupeta e mamadeira o que pode confundir o reflexo de sucção do recém-nascido e retardar o estabelecimento da lactação, pois os movimentos da língua e boca necessários para a sucção do peito são diferentes, além de diminuir a frequência da amamentação quando já estabelecida, intercorrências mamárias, mudanças físicas, facilidade em utilizar os substitutos do leite materno (MORENO; SCHMIDT, 2014).

Dentre os fatores que podem dificultar o aleitamento materno temos aqueles que são classificados em fatores físicos que afetam a mãe (Ingurgitamento mamário, fissura mamilar, mastite, abscesso, mamilo plano ou invertido) e algumas doenças infecciosas que podem impedir definitivamente e temporariamente o aleitamento materno tais como: Mãe HIV-positivo, alcoolismo, mãe usuária de drogas, citomegalovírus e mãe com alguma doença de base que cause icterícia na mesma (SILVA, 2012).

A introdução precoce de outros tipos de alimentos interfere diretamente na duração do aleitamento materno, trazendo consequências para a saúde do bebê, como exposição a agentes

infecciosos, entrar em contato com proteínas estranhas, podendo ocasionar menor absorção de nutrientes importantes e assimilação de elementos nutritivos (OLIVEIRA et al., 2014).

Os impactos no planeta decorrentes do desmame são muitos, dentre eles, o uso de mamadeiras, bicos, acessórios e outros utensílios de plástico, do leite artificial, entre outros que estão diretamente relacionados com a prática de não amamentação contribuindo assim, com a poluição e destruição do meio ambiente tal como os gastos de consumo, recursos materiais utilizados para embalagens, preparo e higienização desses materiais (OLIVEIRA et al., 2015).

Com a introdução de modernas tecnologias e adoção de diferentes estilos de vida houve, em muitas sociedades, uma redução considerável na importância atribuída à amamentação e, consequentemente, ao aumento das práticas de desmame antes do preconizado. Fatores como a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, durante o processo de industrialização e urbanização, contribuíram para o aumento das práticas de desmame, principalmente devido à ausência de garantias trabalhistas e medidas de proteção que permitam a proximidade mãe-criança (ZAPANA; OLIVEIRA; TADDEI, 2010).

## 3.3 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deve a dois fatos que foram relevantes para a história da humanidade, e consequentemente modificou a vida das mulheres. O primeiro fato ocorreu diante das guerras onde os homens tinham que ingressar nas frentes de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no trabalho. Na antiguidade a mulher era vista apenas como um mero ser, alguém para cuidar da casa cujo papel era principalmente a de geradora de filhos. O ingresso da mulher no mercado de trabalho é uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar ambiente favorável para outras mudanças na situação de desigualdades de oportunidades (ALMEIDA, 2017).

Almeida (2017) ressalta que no século XIX, com o sistema capitalista em alta, as mulheres adentraram o mercado de trabalho, mas vivia um regime de grande exploração. Nas fabricas, onde sua mão de obra era mais bem aproveitada, principalmente na indústria têxtil, elas ocupavam os postos de operárias em jornadas longas e extenuantes, além de mal remuneradas. Porém, com o desenvolvimento da sociedade industrial, a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meia-força de trabalho, no sentido depreciativo de entrega dos

postos mais sacrificados, mal remunerados e presos à falta de perspectivas de crescimento profissional e social.

Segundo Ribeiro e Jesus (2016) ao decorrer dos tempos, as mulheres vem ganhando e conquistando dentro da esfera pública um espaço que antes era predominantemente masculino. E alguns exemplos disso são as conquistas femininas no mercado de trabalho e na sua formação profissional e um dos principais pontos da luta feminista é a educação e o acesso ao ensino superior, o que resulta no melhor desenvolvimento profissional e na qualificação curricular.

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido cada vez mais intensa no Brasil, tornando-as, nos dias atuais, uma importante parcela da população economicamente ativa. Em 2015, 40,4 milhões de mulheres brasileiras estavam trabalhando, o que representava 42,8% da população ocupada no país, com crescimento superior ao dos homens na última década (IBGE, 2016).

## 3.4 TRABALHO E ALEITAMENTO MATERNO

Conciliar trabalho e maternidade faz com que as mães criem estratégias nesses dois ambientes para conciliar os múltiplos papéis. A crença da mãe ser apontada como única capaz de cuidar do filho, traz sentimentos de ansiedade e insatisfação na mulher. Já a supervalorização da carreira gera medo de provocar a falta excessiva ao bebê e uma terceirização demasiada dos cuidados com a criança (BELTRAME; DONELLI, 2012).

É recorrente a necessidade de retornar o mais rapidamente possível ao trabalho. Vale ressaltar que ser mulher, esposa, mãe e trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento da família faz parte da rotina da mulher. Porem, essas trabalhadoras manifesta o medo de que período prolongado de afastamento fomente consequências indesejadas, tal fato poderá interferir de maneira negativa na qualidade dos cuidados oferecidos à criança, motivadas pelo retorno precoce ao trabalho (MORAIS, 2014).

Segundo Beltrame e Donelli (2012) um grande problema contemporâneo para as mulheres consiste, desse modo, em como encaixar a maternidade em suas vidas, sem abdicar de suas outras atividades e/ou estreitar suas ambições. A liberação para as mulheres de classe média significa, em parte, livrar-se da obrigatoriedade de desempenhar o papel que foi a elas atribuído pela sociedade, isto é, serem livres para poder escolher ser mãe ou não. Contudo, a auto-satisfação, para a maioria das mulheres contemporâneas, ainda inclui a maternidade e um relacionamento afetivo-sexual gratificante, além de uma carreira profissional bem-sucedida.

Na contemporaneidade, são observados mudanças de comportamento das pessoas devido às novas configurações sociais decorridas do capitalismo. As mulheres vêm se deparando com o desafio de conciliar carreira profissional e maternidade. Com o nascimento de um filho, as atividades na esfera familiar aumentam o que pode gerar sobrecarga de atividades para a mulher que trabalha fora e se envolve nos cuidados com seu filho (REIS; SOUZA; MARINHO, 2014).

Muitas são as dificuldades enfrentadas pelas mães para amamentar os primeiros meses, e principalmente manter além deste período. Fatores sociais, econômicos e culturais influenciam nesta continuidade e a licença-maternidade curta é um dos aspectos que influenciam negativamente. Desta forma, o retorno ao trabalho mais tardio poderia ser benéfico para a criança e para a mãe, possibilitando para os mesmos um período maior de amamentação e maior contato entre ambos (MORAIS, 2014).

Ao longo dos anos, mudanças sociodemograficas ocorreram motivadas pela mundialização e em razão de atender o mercado capitalista com a finalidade de proporcionar a igualdade entre os sexos e a independência das mulheres, os governos passam a elaborar estratégias e desenvolver programas não somente com objetivo de incentivar a permanência das mulheres no mercado de trabalho, mas, também para dar continuidade do mesmo (BARBIERI; ANDREOLA, 2012).

Há uma preocupação em dispor de mecanismos que propiciem a mãe conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos na primeira infância. Visto que este momento para a criança é de extrema importância, pois envolve tanto o desenvolvimento mental quanto o emocional bem como o de aprendizagem. Para que assim as mulheres se mantenham seus postos de trabalho, sem que haja prejuízo de sua produtividade perante o mercado, vistas a fortalecê-las como cidadãs, além de colaborar com a redução da pobreza (BARBIERI; ANDREOLA, 2012).

Dispositivos legais foram elaborados para reduzir os riscos para a diminuição do aleitamento materno no período de retorno ao trabalho. A Constituição Federal de 5 de outubro de 1998 afirma que: a Licença Maternidade é uma estratégia essencial para garantir a proteção a mulher trabalhadora, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. Outra estratégia que se torna primordial é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) garantindo a nutriz, com pausas essenciais durante a jornada de trabalho bem como a descrição de locais apropriados para os cuidados com os lactentes (BRASILEIRO et al., 2012).

A CLT dispõem entre outros, de direitos específicos à proteção da mulher, como por exemplo, o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário da trabalhadora, previsto no artigo 392 da presente lei. O artigo 391 garante estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1943).

O acesso à licença-maternidade ocorre de maneiras diferentes em cada país. No Brasil, se a trabalhadora for segurada da previdência social, ou seja, tenha mais de 16 anos e contribua mensalmente para a previdência social, terá direito ao salário-maternidade por 120 dias, em razão de parto ou adoção de criança até um ano de idade. Toda a criança adotada entre um e quatro anos, ocorre o benefício, concedido por 60 dias; e se tiver de quatro a oito anos de idade, por 30 dias (MORAIS, 2014).

Com relação às empregadas domésticas, estas devem ter a carteira assinada por seus patrões, para que possam ter seus direitos garantidos quanto à proteção da maternidade e gestação, dispostas na CLT, que preconiza uma licença-maternidade de 120 dias, além disso, se o trabalho apresentar riscos a gravidez é dever de o patrão observar o estado de saúde da sua funcionária doméstica e tomar medidas para evitar possíveis complicações durante a gravidez (MORAIS, 2014).

A licença-maternidade não remunerada é um fator considerado predominante que estimula, obriga, as mulheres a reduzirem, ainda mais, a utilidade do tempo de licença maternidade, retornando antecipadamente ao trabalho e deixando a oportunidade de vivenciar etapas primordiais na sua adaptação ao novo papel social: ser mãe (MORAIS, 2014)

Desde a Constituição Federal de 1988, diversas melhorias são garantidas às mulheres com contrato de trabalho. Além disso, cada relação de trabalho quer seja mediante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quer seja pelo funcionalismo público, por profissional autônoma ou empregada doméstica, pode ter benefícios próprios (BRASIL, 2015 a).

De acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, toda mulher que estiver trabalhando sob regime da CLT não poderá ter contrato rescindido após casamento ou se estiver gestante, e é assegurada, à gestante, a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego ou do salário. Após retornar ao trabalho, ela tem direito a dois períodos de descanso especiais para amamentar ou realizar ordenha mamária, durante a jornada de trabalho, até que o filho complete os seis meses de idade, podendo esse período ser estendido a critério da autoridade competente (BRASIL, 1943).

A CLT determina também que todo estabelecimento que empregue mais de 30 mulheres acima de 16 anos de idade deverá ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches internas ou convênios com creches externas. Além disso, por meio de acordos coletivos, os sindicatos reivindicaram o pagamento do "vale creche", como uma alternativa às mães que optem por não utilizar as creches internas ou as conveniadas com a empresa (BRASILEIRO et al., 2012).

Com o intuito de proporcionar condições para a mãe trabalhadora se dedicar ao cuidado do filho, em 2008 a Lei n° 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, destinada à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. O programa destina prorrogar por mais 60 dias a duração da licença-maternidade, passando-a, portanto, para 180 dias. Entretanto, é necessário que a própria empregada requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto. Porém, a lei beneficia somente uma parcela das trabalhadoras, ou seja, aquelas de empresas privadas que aderir pelo programa, uma vez que essa adesão é facultativa para as empresas e não obrigatória, as servidoras públicas federais, e trabalhadoras de alguns estados e municípios que possuem legislação própria (BRASIL, 2008, MORAIS etal., 2011).

## 3.5 APOIO FAMILIAR NA MANUTENÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO

No período da gestação a mulher passa por diversas transformações, pois este tornar-se um momento onde elas ficam mais sensível, chorosa e várias dificuldades podem surgir, principalmente na hora de amamentar. Com isso, o apoio familiar e principalmente paterno é um importante colaborador na eficácia da amamentação, podendo proporcionar auxilio a mãe e total suporte nesse período. O envolvimento e apoio paterno apresentam-se então, como um componente essencial, sendo que a sua participação neste momento se mostra muito positiva na manutenção do aleitamento materno (PRATES; SCHMALFUSS; LUPINSKI, 2015).

O homem, enquanto pai e companheiro devem participar ativamente na saúde da mulher e da criança. O acompanhamento do pai no pré-natal é de suma importância podendo o mesmo ir à busca de conhecimentos tanto dos benefícios que o aleitamento materno oferece, como também sua compreensão e suporte juntamente à mãe. O apoio deste na manutenção do aleitamento materno engloba não somente manifestações de amor e carinho, mas envolve acalmar a mãe, ter paciência, manifestar alegria neste momento mágico para ela bem como conversar com ela sobre a amamentação (SOUSA; FRACOLLI; ZOBOLI, 2013).

As avós tem participação significativa em relação à manutenção do aleitamento, pois as mesmas participam de forma positiva no que se refere à transmissão de conhecimentos, saberes e experiências vividas no conhecimento empírico de seus antepassados carregando consigo uma herança cultural. O apoio fornecido por elas é como um elemento facilitador para a continuidade da amamentação (FERREIRA et al., 2018).

## 3.6 PAPEL DO ENFERMEIRO NA PROMOÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO

O profissional enfermeiro deve identificar durante o pré-natal os conhecimentos, a experiência prática, as crenças e a vivência social e familiar da gestante com a finalidade de promover educação em saúde para o aleitamento materno, assim como, garantir vigilância e efetividade durante a assistência a nutriz pós-parto. Dessa maneira, o (a) enfermeiro (a) da equipe de saúde tem um importante papel frente à amamentação, pois são eles quem mais se relaciona com a mulher durante o ciclo gravídico-puerperal, lidando com as demandas do aleitamento, e são por meio de suas práticas que elas podem incentivar a amamentação e apoiar as gestantes, melhorando assim, os índices de aleitamento materno (BELEMER; FERREIRA; OLIVEIRA, 2018).

O sucesso do aleitamento materno depende de vários fatores, dentre eles, as orientações prévias ao nascimento, assim como no pós-parto, com os objetivos de preparar a mãe para superar as dificuldades que possam surgir, minimizando as preocupações e fortalecer sua autoconfiança, acreditando que quanto mais instruída sobre o assunto, maior facilidade terá para superar os obstáculos e com isso terá maior satisfação em amamentar seu filho (a) (BELEMER; FERREIRA; OLIVEIRA, 2018).

Dentre as atribuições do (a) enfermeiro (a) no processo de promoção, incentivo e apoio ao aleitamento materno, destaca-se o acolhimento, a escuta qualificada, comunicação e o processo educativo em saúde, como ferramentas utilizadas na intenção de promover o estimulo e a adesão das mães à amamentação sendo que a Estratégia de Saúde da Família mostra-se como espaço privilegiado para essas ações bem como a porta de entrada para atender as necessidades das mulheres neste período (CARVALHO et al., 2018).

Durante os encontros, o enfermeiro deve incentivar, estimular e encorajar a mulher a fazer perguntas, a comentar sobre possíveis dúvidas, tabus comuns na comunidade, e oferecer informações adicionais uma vez que tanto o enfermeiro como a mulher neste momento terá a oportunidade de criar laços e principalmente o vínculo entre profissional e paciente. (SILVA et al., 2019).

# 4METODOLOGIA

## 4.1 NATUREZA E TIPO DE ESTUDO

Trata-se de uma pesquisa de abordagem descritiva, exploratória e de natureza qualitativa.

A pesquisa descritiva tem como meta realizar uma análise minuciosa do objeto de estudo, seja ele população ou fenômeno, tendo como finalidade identificar possíveis conexões entre variáveis. E a exploratória permite que o pesquisador ganhe maior familiaridade com o objeto que está sendo analisado a fim de se obter explicação dos fenômenos em estudo (GIL, 2017).

A pesquisa qualitativa é capaz de identificar e analisar dados que não podem ser mensurados numericamente, caracterizada em compreender e interpretar determinados comportamentos, a opinião dos indivíduos de uma população (MARCONI, LAKATOS, 2010).

## 4.2 LOCAL E PERIODO DO ESTUDO

O estudo em questão foi realizado em Unidades Básicas de Saúde (UBS) I e II do bairro morro dourado do município de Brejo Santo-CE.

Brejo Santo-CE é um município brasileiro do estado do Ceará. Localizada na microrregião de Brejo Santo e mesorregião do Sul cearense, distante 510 km da capital, Fortaleza, a uma altitude de 381 metros. Ocupa uma área de 661, 959 $km^2$, e sua população é de 49 109 habitantes. O número de equipes de Estratégia de Saúde da Família (ESF) corresponde a 20 no município (IBGE, 2018).

A escolha dessas unidades de saúde fundamentou-se na premissa de que estas têm uma boa demanda de mulheres puérperas e possui uma boa população adscrita. A pesquisa foi realizada no período de fevereiro a novembro de 2019. O período da coleta de dados ocorreu nos meses de setembro e outubro de 2019.

É importante ressaltar que antes da coleta foi solicitado o pedido de autorização da Secretaria Municipal de Saúde para a realização da pesquisa (APÊNDICE A).

## 4.3PARTICIPANTES DO ESTUDO

A pesquisa contou com a participação das 09 mulheres que estão cadastradas nas Equipes de Estratégia de Saúde de escolha.

O estudo apresentou como critério de inclusão: mulheres que tiveram filhos há pelo menos 1 ano no período de coleta.

Já os critérios de exclusão foram: não aceitar participar da pesquisa, não aceitar assinar os termos solicitados, mulheres com depressão pós-parto e mulheres que não atenderem ao critério de inclusão solicitado.

## 4.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Foi utilizada como instrumento de coleta de dados, uma entrevista semiestruturada (APÊNDICE E).

Segundo Marconi e Lakatos (2010) a entrevista semiestruturada permite que o entrevistador tenha liberdade para desenvolver cada situação, podendo o mesmo conduzir a entrevista assim como também alterar a sua ordem ou modificar a forma como estão construídas.

A pesquisa teve como cenário a ESF I e II, localizado na zona urbana do município de Brejo Santo-CE. A coleta de dados foi realizada nas residências das mulheres, para que isso ocorra, foi feita uma seleção anteriormente com as enfermeiras responsáveis pelas ESF abordada. A coleta foi realizada em um lugar reservado, preparado pela mulher em sua própria residência no período noturno. As respostas foram gravadas (APÊNDICE D) e posteriormente transcritas na íntegra pela pesquisadora.

## 4.5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Os dados foram analisados por meio de análise temática com categorização.

“A análise temática procura ouvir o autor, apreender, sem intervir nele, o conteúdo de sua mensagem. Praticamente, trata-se de fazer ao texto uma série de perguntas cujas respostas fornecem o conteúdo da mensagem” (SEVERINO, 2016, p.60).

A categorização é uma operação de classificação dos elementos de uma mensagem seguindo determinados critérios. Estes critérios podem ser semânticos, originando categorias temáticas. Podem ser sintáticos definindo-se categorias a partir de verbos, adjetivos e

substantivos. Ela facilita a análise da informação, mas deve fundamentar-se numa definição precisa do problema e dos objetivos (BARDIN, 2011).

## 4.6 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS

Esse estudo, obedeceu as normas estabelecidas pela resolução N° 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que traz como função, implementar normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisa que envolvam os seres humanos (BRASIL, 2012).

O projeto em questão foi cadastrado na plataforma Brasil, posteriormente enviado para apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO) o projeto encontra-se em apreciação ética.

A pesquisa respeitou os princípios de autonomia, beneficência, não maleficência, justiça e equidade. É importante ressaltar, que será mantida a garantia de sigilo absoluto que assegure a identidade e privacidade das participantes.

A pesquisa trouxe riscos mínimos que são: desconforto ao participante da pesquisa, constrangimento, receio, vergonha, insegurança, tomar o tempo da participante ao responder a entrevista. Caso estes riscos se instalem, as participantes serão encaminhadas para o serviço de psicologia do município.

Quanto aos benefícios, a pesquisa embasa-se em promover, uma ampla discussão acerca da temática junto à comunidade acadêmica por meio dos resultados obtidos, bem como servirá para base de futuros estudos assim como uma reflexão para as mulheres sobre conciliar trabalho e aleitamento materno.

No sentido de manter o princípio da confidencialidade e o sigilo foi atribuído as participantes nomes de flores.

Antes da coleta foram explicados as participantes os objetivos da pesquisa e solicitado a sua participação mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B) e Termo de Consentimento Pós-Esclarecido (TCPE) (APÊNDICE C). As mesmas foram esclarecidas quanto à possibilidade de desistência na participação da pesquisa em qualquer momento do seu desenvolvimento, sem que isto acarrete prejuízos para as entrevistadas.

# 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O aleitamento materno é considerado o alimento padrão ouro na primeira hora de vida do bebê, por proporcionar neste momento o vínculo afetivo entre mãe e filho, sendo que o mesmo contém tudo que a criança precisa até o sexto mês de vida. Além disso, torna-se de grande importância tanto para a saúde da criança quanto para a saúde da mulher. O retorno ao trabalho se manifesta com sentimentos de angústia para as mulheres tornando-o um momento muito difícil, que acaba provocando conflitos entre ambos e gerando preocupação por não estar perto do seu filho (a).

Diante disso, buscou-se analisar a experiência de mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e retorno ao trabalho. Foram realizadas entrevistas com 9 mulheres, assistidas nas unidades de Saúde de escolha. Diante das informações colhidas, foi possível traçar a caracterização das participantes, dando ênfase às questões de caráter social, demográfico, cultural e obstétricas.

Em seguida, os conteúdos inerentes às falas das participantes foram analisadas e organizadas em quatro categorias que demonstram o que foi compreendido dos seus discursos, são elas: Relação entre o aleitamento materno e o retorno ao trabalho, fatores que contribuíram para a manutenção do aleitamento materno, condições de trabalho e os benefícios trabalhistas existentes para a manutenção do aleitamento, e as dificuldades vivenciadas pelas mulheres na manutenção do aleitamento materno.

## 5.1 CARACTERÍSTICAS DAS PARTICIPANTES DO ESTUDO

No estudo em questão, foram entrevistadas 09 mulheres, com idade entre 22 e 38 anos, destas 6 são casadas. Quanto à paridade: 02 possuem um filho, 05 possuem 02 filhos, e 02 possuem três filhos. Em relação ao tempo pós-parto: 01 estava com 4 meses, 01 com 7 meses, 01 com 8 meses, 02 com dez meses e 04 com um ano. Quanto ao aleitamento materno: 07 estavam em aleitamento materno do tipo complementar e 02 não estavam amamentando. Referente à escolaridade 01 concluiu o ensino fundamental, 04 possuíam o ensino médio incompleto e 04 completaram o ensino médio.

As profissões ficaram distribuídas em: costureira (02), doméstica (01), autônoma (02), funcionárias da indústria de calçados (02), auxiliar de serviços gerais (01), vendedora (01). Em relação à renda familiar: 07 declararam ganhar até 1 salário e 02 declararam ganhar 1 a 2

salários. A respeito da licença maternidade: 05 afirmaram que tiveram 4 meses, 01 declarou que teve 2 meses e 03 não tiveram licença maternidade.

Pode-se observar que em relação ao estado civil três mulheres são solteiras, o que acaba complicando o processo do aleitamento materno, pois, sabe-se que o apoio do companheiro nesse processo pode representar um elemento significativo não somente de apoio emocional, mais também de incentivo a mulher no processo do aleitamento.

De acordo com Silva e Davim (2012) as mulheres casadas apresentam maior probabilidade de prolongar o tempo de amamentação, porém ter mais de um filho diminui esta chance. Em relação à casada, a mulher solteira encontra-se com vulnerabilidade maior às condições de vida precária e salários diminuídos. Tal situação coloca a mulher como mantenedora da sobrevivência da família. Esse fator leva a mesma ter medo de perder o emprego após ser mãe o que, consequentemente, ocasiona o desmame.

O número de filhos influencia diretamente na decisão da mulher em ingressar ou não no mercado de trabalho. As mulheres que possuem filhos na faixa etária entre zero e 10 anos de idade têm menor probabilidade de participarem da força de trabalho. Em contrapartida, mulheres com filhos entre 11 e 17 anos de idade são mais ativas economicamente, tendo em vista que os filhos mais velhos não necessitam de dedicação exclusiva como quando pequenos, pois já adquiriram maior autonomia para desenvolverem diversas atividades, antes totalmente dependentes da mãe (MORAIS et al., 2011).

É importante se levar em conta outros aspectos dominantes na situação econômica das mulheres com filhos pequenos como, por exemplo, a necessidade de ajudar o marido no sustento da casa, ou a necessidade de sustentar a casa assumindo o posto de chefe da família (SILVA; DAVIM, 2012).

Em relação ao grau de escolaridade, esse fator pode afetar a motivação das mães para amamentar, talvez pela possibilidade das mesmas não terem acesso a informações sobre as vantagens do aleitamento materno, bem como a importância que o mesmo tem tanto para a saúde da criança como da mãe.

Há uma relação inversamente proporcional entre escolaridade e práticas que favorecem o aleitamento materno, isso se dá, provavelmente, devida à maior valorização dos benefícios da prática do aleitamento materno nas classes mais favorecidas econômica e culturalmente. No entanto é um assunto controverso, se for considerado que as mulheres mais instruídas trabalham e ocupam cargos cada vez de maior responsabilidade, o que implicaria em menos tempo disponível para permanecerem com os filhos e claro, para amamentá-los (SALUSTIANO et al., 2012).

No mundo atual onde há maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, muitas delas são expostas a longas jornadas de trabalho, além de muitas vezes não poderem lançar mão da licença maternidade de seis meses, com o risco de perderem sua posição profissional. Há situações em que a mãe é profissional liberal e tem dificuldades de se manter fora das atividades profissionais por tempo prolongado, o que interfere no aleitamento exclusivo.

Diante das profissões que as mulheres exercem, o mesmo se apresenta como empecilho ao aleitamento, porque a maioria das mães trabalha fora, e isso acaba se tornando uma barreira para as mulheres em relação ao trabalho e aleitamento materno.

A licença-maternidade representa uma estratégia bastante positiva para promover o prolongamento da convivência entre mães e filhos, durante os primeiros meses de vida da criança; assim como propiciar a recuperação materna após o parto e a adaptação à maternidade, mas conciliar maternidade e trabalho continua sendo um desafio para elas. Principalmente nos casos em que estas mulheres são trabalhadoras informais e não possuem carteira assinada, não tendo direito à licença-maternidade e ao salário maternidade, o que lhes demanda retornar precocemente ao trabalho, considerando que são provedoras do lar ou precisam trabalhar para complementar a renda familiar.

## 5.2 CATEGORIZAÇÃO DOS RESULTADOS

### Categoria 1: Relação entre o aleitamento materno e o retorno ao trabalho

O aleitamento materno e o retorno ao trabalho, sem dúvidas é um momento desafiador para as mulheres, ocasionando sentimentos de angústia e ansiedade, além de interferir nos múltiplos papéis de amamentar e trabalhar.

Diante das seguintes falas fica evidente que de fato, o aleitamento materno e o retorno ao trabalho, dificultaram muito a vida das mulheres.

> *"Atrapalhou muito, porque como eu passo o dia inteiro trabalhando foi muito difícil ter que deixar meu filho em casa, porque eu só chego em casa depois das 5. Então é muito tempo que eu passo longe dele, por isso é difícil relacionar o trabalho com o aleitamento materno"* (HORTÊNSIA).

> *"Mulher assim, é difícil!. Porque quem trabalha pra dar de mamar é complicado, porque tem que ter assim oh... eu saio pra*

> *trabalhar 8 horas da manhã aí chego 4 horas. Aí a parte da noite é só leite materno pra ele"* (GARDÊNIA).

O retorno ao trabalho desempenhado fora do lar é marcado por vários sentimentos e acaba se tornando uma barreira à amamentação e costuma promover o cotidiano da mulher estressante, tenso e ansioso. Além disso, proporciona para a mulher um sentimento de culpa e insegurança tendo que deixar seu filho em casa (GARCIA; VIECILI, 2018).

Esses sentimentos ocorrem porque muitas mulheres antes de retornarem ao trabalho já imaginam aquele momento de deixar os filhos em casa pela primeira vez e passar muito tempo longe deles, sendo que para a criança acaba tornando uma adaptação a uma nova condição.

É importante destacar que o tempo de dedicação aos filhos é um dos importantes alicerces, porém, com o retorno da mulher ao trabalho, o tempo e a distância que passam longe de seus filhos causam sofrimentos às mulheres. O período diurno é o horário ideal para a mulher ficar com seu filho, mas, esse período acaba interferindo na amamentação como também na adaptação ao novo cardápio alimentar da criança, deixando estas apreensivas.

Outra questão abordada diz respeito à introdução de outros alimentos complementares, onde algumas mulheres relataram sentimentos de aflição após o retorno ao trabalho. Nas falas, pode-se observar que as mulheres tiverem que introduzir novos alimentos para a criança e isso acabou complicando a volta ao trabalho.

> *"Atrapalhou um pouco né? Porque a criança é acostumada a mamar direto né? Não toma outra coisa, não toma mingau, não toma leite, não toma suco. Aí fica um pouco complicado, né?. Porque aí você já vai ter que começar a dar essas coisas a criança"* (LAVANDA).

> *"O retorno ao trabalho dificultou muito no aleitamento materno, pois com o passar do tempo o meu filho não quis mais, porque ele sentia muita falta"* (ÍRIS).

> *"Pra mim atrapalhou muito, porque minha filha não conseguiu pegar a mamadeira e eu fico muito tempo sem ver ela"* (TULIPA).

A introdução precoce de outros tipos de alimentos, ou seja, a substituição do leite materno por outros alimentos pode desencadear muitos problemas de saúde, além de aumentar a vulnerabilidade do aparecimento de alergias alimentares (JOSÉ et al., 2016).

Devido às mulheres passarem muito tempo fora de casa e longe dos seus filhos elas recorrem à opção de introduzir outros alimentos na dieta da criança. Porém, o leite materno é o único alimento que supre as necessidades da criança nos seus primeiros meses de vida, sendo também, um alimento protetor para evitar muitas doenças.

O aleitamento materno é de grande relevância e tem contribuições em vários aspectos, e um deles é o meio ambiente, pois, além de não agredir e nem poluir, ele já se encontra naturalmente preparado na temperatura ideal para a criança, ao contrário dos leites artificiais que prejudicam a saúde da criança no que diz respeito ao seu crescimento e desenvolvimento (ANDRADE; PESSOA; DONIZETE, 2018).

O trabalho materno fora do domicílio apresenta maior risco para o oferecimento de leite de vaca e outros alimentos ao bebê. Portanto, é possível especular que a crescente participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado o risco do oferecimento precoce de alimentos diferentes do leite materno, em especial, o leite de vaca, tornando o regime alimentar incompatível com as diretrizes da alimentação saudável nos dois primeiros anos de vida (DEMÉTRIO; PINTO; ASSIS, 2012).

O crescimento das mulheres no mercado de trabalho gera um impacto muito forte no que diz respeito ao aleitamento materno além de interferir no tempo de manutenção do mesmo, pois com isso, a mulher introduz de forma precoce, ou seja, nos primeiros meses de vida da criança alimentos que a criança não está adaptada, o que acaba prejudicando a saúde da criança. O retorno ao trabalho mais tardio seria benéfico tanto para a mulher como para a criança, pois, os mesmos teriam mais tempo juntos assim como também uma maior duração do aleitamento materno.

Apesar de haver dificuldades para a amamentação com o retorno do trabalho, algumas entrevistadas encontraram estratégias para resolução, como vislumbra as seguintes fala:

> *"No começo foi bem difícil pra mim retornar o trabalho e amamentar, muitas vezes eu tinha que pedir pra cliente esperar um pouquinho pra me poder amamentar ele e elas foram todas compreensivas e tudo se encaixou"* (GIRASSOL).

> *"[...] num atrapalhou nada não. Ficou normal porque eu venho almoçar em casa é o "horarinho"dela mamar, ficou bom por enquanto"* (MARGARIDA).

Para a mulher que exerce sua atividade e/ou trabalho no próprio lar, ou seja, que não tem nenhum vínculo empregatício, amamentar e trabalhar não trouxe tantas dificuldades, pois as mesmas possuem uma flexibilidade de horários considerada uma estratégia relevante sendo que elas mesmas podem ajustar ou adequar seu horário possibilitando organizar tanto as suas atividades, como também conciliar os papéis de aleitamento materno e trabalho. O apoio e a compreensão de suas clientes foram de extrema importância para ela. Outra estratégia mencionada foi a saída na hora do almoço para amamentar a criança, que para ela é um momento oportuno de ficar mais um tempinho com seu filho.

As mulheres que não exercem ocupação regulamentada pela CLT, muitas vezes retornam ao trabalho mais cedo, seja devido a mulher ser provedora do lar ou precisar trabalhar para complementar a renda familiar, e isso acaba interferindo de forma negativa no aleitamento materno em relação de como proceder para continuar amamentando quando afastada da criança, facilitando o desmame precoce (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Após a licença-maternidade as mulheres-mães-trabalhadoras, não desistiram de amamentar, apesar das dificuldades encontradas para conciliar a amamentação com o seu retorno ao trabalho. Porém, a volta ao trabalho pode influenciar de maneira limitante e direta o desmame precoce considerado um dos fatores de risco para a interrupção do aleitamento justamente devido o tempo que elas passam distantes do filho.

No entanto, mesmo diante das dificuldades encontradas com o retorno do trabalho e dos sacrifícios para encontrar alternativas para a manutenção do aleitamento materno, as mulheres trazem à tona o desejo de continuar amamentando, conciliando o prazer de amamentar com a responsabilidade de se manter no trabalho.

**Categoria 2: Fatores que contribuíram para a manutenção do aleitamento materno**

Existem inúmeros fatores que contribuem de forma positiva para a manutenção do aleitamento materno, onde pode-se destacar o apoio familiar que se torna um importante fator nesse período que a mulher vivencia e o apoio dos profissionais de saúde como podem ser observados nas seguintes falas:

> *"[...] minha mãe, meu esposo me incentivaram muito para continuar amamentando, mas mesmo com a ajuda deles tive que parar de amamentar, pois só com leite materno meu filho não ia ficar satisfeito"* (HORTÊNSIA).

> *"As palestras que participei nos grupos de gestantes, contribuiu muito, porque houve incentivo e nos ensinou que o aleitamento materno é saudável para o desenvolvimento da criança"* (ÍRIS).

O apoio do pai e da avó na manutenção do aleitamento é de suma importância, seja ele em dar atenção à mulher, conversar com ela sobre o aleitamento materno até mesmo durante a gravidez, manifestando sentimento de alegria e principalmente apoiar a decisão da mãe e, sobretudo, persistir no apoio.

O apoio da avó é extremamente relevante para a mulher, pois através dos conhecimentos já adquiridos, elas podem compartilhar suas experiências com a filha, além de apoiar e encorajar a mulher a amamentar (SOUSA; FRACOLLI; ZOBOLI, 2013).

É de grande importância a participação do pai e da avó da criança durante o período de amamentação da mulher, pois os mesmos podem ajudar e apoiar a mulher tanto no incentivo, como também no posicionamento do bebê no seio da mãe. O apoio e incentivo se dão também durante a gravidez, onde os mesmos podem acompanhar a mulher durante as consultas de pré-natal.

Os profissionais de saúde tem um importante papel durante o pré-natal, pois é por meio de suas práticas que estes profissionais incentivam a amamentação e apoiam as nutrizes, repassando para elas a importância e vantagens que o leite materno oferece, além de esclarecer as dúvidas que surgem durante o processo de amamentação (SILVA et al., 2019).

Discutir sobre amamentação durante o pré-natal são ações primordiais para a segurança do direito da mulher de amamentar seu filho, proporcionando conhecimento dos direitos das gestantes e puérperas, orientações sobre o manejo do aleitamento/leite materno e reflexão sobre esta prática. Do mesmo modo, no puerpério, atenção à mulher e criança deve ser realizada de forma adequada, agindo precocemente e seguindo a especificidade de cada caso (SILVA; DAVIM, 2012).

O apoio dos profissionais de saúde é essencial neste período da vida da mulher, pois são eles, que orientam, incentivam e esclarecem as dúvidas que vão surgindo ao longo desse processo. As rodas de conversas, as palestras e consultas de pré-natal torna-se momento único para ambos, pois são nestes momentos que a mulher tem a liberdade de expressar seus sentimentos de medo, angústia, dúvidas e receios no processo de amamentação.

Outros fatores que foram relevantes para as mulheres no processo de manutenção do aleitamento dizem respeito à empresa que elas trabalham onde pode-se observar diante das falas a seguir:

> *"Teve o horário de almoço, porque a gente vem almoçar aí tinha como eu amamentar ele"* (LAVANDA).

> *"Assim, um dos fatores importantes é eu trabalhar no meu próprio... sabe, eu ser a dona da empresa e isso foi muito bom"* (GIRASSOL).

> *"Pra mim a empresa contribuiu me dando uma hora pra me amamentar minha filha"* (TULIPA).

Após retornar da licença maternidade, a empresa deve oferecer para a mulher o direito de ela amamentar seu filho, oferecendo as pausas para amamentação, que correspondem a dois descansos especiais de meia hora cada um. Este direito, de alguma forma ajuda a mulher no processo de amamentação, pois apoia a mulher em relação a continuar amamentando mesmo depois do termino da licença-maternidade.

Outra questão mencionada acima é a questão de a mulher ser dona do seu próprio negócio, que foi um fator contribuinte e importante pra ela, pois, com isso ela pode amamentar mais tempo e pode flexibilizar seu horário, apesar das implicações que o trabalho informal traz para o aleitamento materno quando a mulher se submete a longa jornada de trabalho.

**Categoria 3: Condições de trabalho e os benefícios trabalhistas existentes para a manutenção do aleitamento**

Quando questionadas sobre de que forma a empresa contribuiu para que a mulher continuasse a amamentar, obtiveram-se as seguintes falas:

> *"Dois meses que ele dá de descanso, pra mim vir uma hora em casa [...] eles oferecem 4 meses de licença maternidade"* (HORTÊNSIA).

> *"A empresa libera uma hora a menos do horário de trabalho pra sair mais cedo pra amamentar*

> *[...] deu a licença maternidade que foi os quatro meses"*(MARGARIDA).

> *"Ela contribuiu oferecendo os horários para sair pra amamentar [...] os quatros meses de licença maternidade"* (JASMIM).

> *"A questão é, a gente tem direito a 6 meses de licença maternidade só que a empresa que eu trabalho só dá quatro meses em casa. Aí quando a gente volta ele dá mais dois meses pra gente amamentar"* (LAVANDA).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispõe para as mulheres à proteção, tal como o direito de dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, até os seis meses de idade da criança. Vale ressaltar que quando a saúde do filho exigir, este período de seis meses poderá ser aumentado a critério médico (BRASILEIRO et al., 2012).

Outro benefício que a empresa oferece e está na lei, é a licença-maternidade que para a constituição federal de 1988, é considerada como sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. Tendo seus direitos garantidos por lei, a mulher além de se sentir segura ela se sente mais aliviada no sentido de não estar preocupada em retornar ao trabalho mais cedo logo após o pós-parto, e assim prestar todos os cuidados ao seu filho (GARCIA; VIECILI, 2018).

A licença-maternidade é uma forma de atender as necessidades de cuidados com as crianças, e principalmente estimular o aleitamento materno. Pois, este período é primordial para que a mulher amamente seu filho de forma prazerosa e tranquila prestando toda a assistência no que diz respeito aos primeiros cuidados com a criança, especialmente para as mães de primeira viagem.

Outra questão que surgiu foi a mulher ser dona do seu próprio trabalho, o que facilitou para ela continuar amamentando seu filho, como pode ser observado na fala a seguir:

> *"Olha assim, no começo assim, o que mais beneficiou pra mim foi eu trabalhar e eu ser a dona do meu negócio. Então assim, isso facilitou. Todo o período da amamentação não tive que deixar ele com ninguém, eu sempre tô atenta, porque umas das vantagens de trabalhar em casa*

> *é que você sempre tem que tá atenta e sempre tá amamentando no horário certo"* (GIRASSOL).

A mulher quando é dona do seu próprio trabalho, se torna uma grande vantagem para ela, pois, ela não precisará se ausentar e nem ficará longe do seu filho (a), com isso, ela poderá acompanhar tanto o desenvolvimento como também o crescimento do seu filho. Outra vantagem, é que por ser autônoma ela pode ajustar os horários que melhor se adequa para ela amamentar.

Outra contribuição que foi de suma importância foi a respeito de a mulher trabalhar como doméstica e os patrões contribuírem positivamente na manutenção do aleitamento materno.

> *"Meus patrões são muitos bons! eles me deram dois meses de licença-maternidade e o que eu preciso eles me ajudam. Graças a Deus não tenho o que dizer não"* (GARDÊNIA).

Apesar de a mulher trabalhar como doméstica e não ter sua carteira assinada é muito importante ter o apoio dos patrões neste momento, pois isso além de incentivar a mulher encoraja a mesma a continuar amamentando.

Em relação às mulheres que possuem vínculo empregatício com carteira assinada é dever do empregador conceder o intervalo para a doméstica amamentar seu filho. Vale ressaltar também que a licença-maternidade para a empregada doméstica é de 120 dias. (BRASIL, 2015 c).

Portanto, esses direitos são de suma importância para elas, pois, além de valorizar a mulher que trabalha como doméstica, incentivam as mesmas a darem continuidade ao aleitamento materno por meios dos benefícios trabalhistas, no que diz respeito à licença-maternidade. Com isso, a trabalhadora doméstica ficará menos despreocupada em relação de dar assistência ao seu filho.

**Categoria 4: Dificuldades vivenciadas na manutenção do aleitamento materno**

Diversas dificuldades podem surgir durante o processo de amamentação, dentre eles pode-se destacar o retorno da mulher no mercado de trabalho, fazendo com que a ela passe muito tempo distante dos seus filhos, o que acaba tornando um empecilho entre o aleitamento materno e o retorno ao trabalho.

> *"[...] Porque quando eu voltei a trabalhar eu introduzi a mamadeira, pois mesmo com as horas de descanso pra mim vim em casa amamentar não era suficiente para matar a fome dele"* (HORTÊNSIA).

> *"É sobre o trabalho, porque tem que ter... assim a prioridade é o dia todo pra dá de mamar a ele, mais infelizmente não posso porque eu trabalho né? Eu dou a parte a tarde e o resto da noite todinha"* (GARDÊNIA).

> *"Dificuldade de uma carga horária de 12 horas. É... distante do meu filho, porque diminuiu a vontade dele mamar"* (ÍRIS).

> *"Ao passar os dois meses de descanso e os quatro meses de licença, dificultou, somente poderia está amamentando ele ao almoço e ao chegar em casa, isso dificultou muito"* (JASMIM).

Mesmo que a mulher tenha direito a licença-maternidade e aos horários de descansos, as falas demonstram que não é suficiente para que ela permaneça com seu filho o tempo todo, realizando os cuidados diários e nem tão pouco desfrutar de forma prazerosa e tranquila a amamentação, pois para elas quatros meses de licença-maternidade acabam se tornando um período curto para prestar toda a assistência ao seu filho.

Diante disso, foi criada a Lei n° 11.770, que tem por intenção estimular as empresas a ampliar a licença-maternidade de suas trabalhadoras para 180 dias, por intermédio de concessão de incentivo fiscal (BRASILEIRO et al., 2012).

A ampliação da licença-maternidade é uma forma de garantir e assegurar a mulher, garantindo uma permanência de mais tempo com seu filho, com isso a mulher se sente mais aliviada e mais segura em relação aos cuidados para com o bebê, e principalmente no período do processo do aleitamento materno.

A prorrogação da licença-maternidade é uma oportunidade para que a mãe se desprenda dos comportamentos e práticas anteriores ao nascimento do bebê e elabore uma nova configuração de vida, inserindo no seu cotidiano o constante aprendizado que a maternidade pode oferecer. É necessário compreender que a mãe deve ter tempo para se adaptar ao bebê e à nova rotina (MORAIS, 2014).

Ressalta-se a importância de as empresas ofertarem para as suas empregadoras, uma sala de apoio à amamentação no ambiente de trabalho, isso facilitaria para a mãe tanto na questão dela ficar distante do filho como também em relação ao descolamento dela para sua casa, no caso de a empresa ser distante.

As empresas deveriam criar creches em suas dependências ou manter convênios com creches externas, que poderão ser financiadas por meio do sistema de reembolso-creche, para os filhos das suas empregadas durante a amamentação. Isso seria uma forma de amenizar sentimentos de angustia, ansiedade, aflição e preocupação que as mulheres sentem por permanecer distante do seu filho. (FERNANDES et.al, 2016).

As longas jornadas de trabalho fazem com que as mulheres permaneçam em um extenso período distante do seu filho, e diante disso, consequentemente a criança sentirá muita a falta da mãe além de atrapalhar o processo de amamentação.

Mães que exercem atividade ocupacional fora do lar revelam um potencial grupo de risco para a descontinuidade do aleitamento materno precocemente, sendo este um grupo considerado prioritário, onde os profissionais de saúde necessitam de empenho ao realizarem um planejamento de estratégias específicas que visam proteger a continuidade do aleitamento até os 6 meses de vida das crianças, por meio de apoio individualizado e sistematizado à díade mãe-filho(CARRASCOZA et al., 2011).

Diante disso, os profissionais de saúde devem auxiliar a mulher a identificar as necessidades existentes em seu dia a dia, bem como identificar em sua rede de apoio as possibilidades que permitirão vivenciar um retorno ao trabalho e uma adaptação à nova realidade de forma mais funcional.

# 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu analisar a experiência de mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e retorno ao trabalho. Foi possível observar nas falas das entrevistadas que o retorno ao trabalho além de ter gerado um impacto na vida e no cotidiano das mesmas, tornou-se também um empecilho na conciliação entre o aleitamento materno e o seu retorno ao trabalho. Vários sentimentos surgiram durante este processo, como por exemplo: angústia, ansiedade e preocupação por não estarem com seu filho realizando os cuidados diários e nem tampouco amamentar de forma prolongada.

Após o retorno ao trabalho as mulheres tiveram que recorrer à opção de introduzir a alimentação complementar precoce, especialmente o leite artificial, já que elas iriam passar muito tempo distante do seu filho. Porém, a introdução precoce de outro alimento além do leite materno é desvantajosa para o desenvolvimento da criança, por reduzir tanto a duração do aleitamento materno como também interferir na absorção de nutrientes existentes no leite materno.

Um ponto relevante que foi mencionado foi o apoio do pai e da avó durante o processo de amamentação, visto que este apoio é indispensável para a mulher, pois além de incentivar neste processo, encoraja outras mulheres a continuarem amamentando mesmo diante das dificuldades que as mulheres possam vivenciar.

Dentre os benefícios trabalhistas existentes pela lei, para as mulheres, os descansos especiais de meia hora cada um e a licença-maternidade foi o que se mostrou significativamente importante para a manutenção do aleitamento materno após os quatros meses. Vale ressaltar que algumas entrevistadas relataram que após passados os quatros meses de licença-maternidade e as horas de descansos, não foram suficientes para elas amamentarem seus filhos de forma tranquila e prazerosa considerando este tempo curto.

Apesar das estratégias de apoio, como a licença-maternidade, já terem sido alcançadas pelas mães trabalhadoras, propõem-se que ações sejam instaladas permitindo maior vinculo entre mãe-filho, como instalação de creches e/ou salas de apoio à ordenha no ambiente de trabalho, assim como também estimular as mulheres a ordenha e o armazenamento de seu leite para que seja oferecido à criança nos momentos de ausência da mãe. Sugere-se um olhar especial frente à implementação de programas de incentivo à amamentação pelas instituições e empresas, de modo a viabilizar que as mães deem continuidade ao aleitamento materno pelo maior tempo possível.

É importante ter um olhar voltado para a trabalhadora informal que amamenta, aquela que não tem nenhum vinculo empregatício, frente a isto, pensar em mecanismos de proteção legal, bem como a elaboração de politicas públicas que assegurem a ela o direito de decidir amamentar ou não.

Os profissionais de saúde em especial o enfermeiro, torna-se de grande relevância durante o processo de aleitamento materno, já que o mesmo é um dos responsáveis pela assistência à mulher e a criança. Para isso, o profissional deve aproximar-se ainda mais desta população desde o pré-natal, para assim prestar uma efetiva assistência através da escuta qualificada, escutando dela como é o seu cotidiano e sua vivência e como ela pretende conciliar o seu retorno ao trabalho com a amamentação, e a partir disso, elaborar junto a essa mulher um plano e medidas de cuidados que a possibilite exercer os papéis de mãe trabalhadora sem prejudicar nenhum deles.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. M. D; LUZ, S. D. A. B; UED, F. D. V. O apoio ao aleitamento materno pelos profissionais de saúde: revisão integrativa da literatura. **Rev. Paul. Pediatr.**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 355-362, jun. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-05822015000300355&Ing=en&nrm=iso. Acesso em: 14 mar. 2019.

ALMEIDA, S. S. C. **Aleitamento Materno e Trabalho:** Entre as funções maternas e a responsabilidade profissional. Ribeirão Preto, 2017, 148 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, programa de Pós- Graduação em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, 2017.

AMARAL, R. C. Fatores que contribuem para o desmame precoce e atuação da enfermagem. **FACIDER. Rev. Cientifica;** Colider, Centro-MT, n. 2, p. 1-17; fev. 2015. Disponível em: http://sei-cesucol.edu.br/revista/index.php/facider/article/view/142/177. Acesso em: 18 abr. 2019.

ANDRADE, H. S; PESSOA, R. A; DONIZETE, L. C. V. Fatores relacionados ao desmame precoce do aleitamento materno. **Rev. Bras. Med. Fam. Comunidade,** Rio de Janeiro, v.13, n. 40, p. 1-11, Jan-Dez, 2018. Disponível em: https://www.rbmfc.org.br/rbmfc/article/view/1698. Acesso em: 27 out. 2019.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa, Portugal: Edições 70. 2011.

BARBIERI, J. B. P; ANDREOLA, M. T. Conquista da autonomia integral, em mulheres, através de projeto social e instrumento de training sociopsicológico. **Temas psicol**.,Ribeirão Preto, v. 20, n. 2, dez. 2012.. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2012000200016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 09 maio. 2019.

BELEMER, L. C. C; FERREIRA, W. F. S; OLIVEIRA, E. C. Assistência de enfermagem na manutenção do aleitamento materno:Uma revisão sistemática de literatura. **Rev. Aten. Saúde;** São Caetano do Sul, v. 16, n. 58, p. 109-124, out/dez. 2018.

BELTRAME, G. R; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia,** Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 09 mai. 2019.

BRASILEIRO, A. A; AMBROSANO, G. M. B; MARBA, S. T. M; POSSOBON, R. de F. A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 4, p. 642-648, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000400008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 mai. 2019.

BRASIL. Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** 09 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 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** 10 set 2008.Seção 1, p. 1.

BRASIL, Conselho nacional de Saúde. **Resolução n° 466,** de 12 de dezembro de 2012.Publicada no DOU n° 12- quinta-feira, 13 de junho de 2013- Seção 1 – pág.59.

BRASIL. Secretaria de atenção à saúde. Departamentos de Ações programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mãe trabalhadora que amamenta.** Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mae_trabalhadora_amamenta.pdf. Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. Secretaria de atenção à saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta.** Brasília: Ministério da Saúde, 2015a. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mulher_trabalhadora_amamenta.pdf. Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança:** aleitamento materno e alimentação complementar. 2. ed. Brasília, DF, 2015b. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Trabalhadores Domésticos:** direitos e deveres. 5 ed. Brasília, 2015c. Disponível em: portal.esocial.gov.br/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres. Acesso em: 15 Nov. 2019.

CAPUCHO, L. B; FORECHI, L; LIMA, R. C. D; MASSARONI, L; PRIMO, C. C. Fatores que interferem na amamentação exclusiva. **Rev. Bras. Pesq. Saúde.,**Vitória, v. 19, n. 1, p. 108-113, jan/mar. 2017.Disponível em:http://www.periodicos.ufes.br/?journal=rbps&page=article&op=view&path%5B%5D=17725. Acesso em: 10 maio. 2019.

CARRASCOZA, K. C.; POSSOBON, R. F.; COSTA-JÚNIOR,A. L. ; MORAES, A. B. A. **Aleitamento materno em crianças até os seis meses de vida:** percepção das mães. **Physis**, Rio de Janeiro , v. 21, n. 3, p. 1045-1060, 2011 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312011000300015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 nov. 2019.

CARVALHO, M. J. L. N; CARVALHO, M. F; SANTOS, C. R; SANTOS, P. T. F. Primeira visita domiciliar puerperal:Uma estratégia protetora do aleitamento materno exclusivo. **Rev. Paul. Pediatr;** Pernambuco, v. 36, n. 1, p. 66-73; jan. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rpp/v36n1/0103-0582-rpp-2018-36-1-00001-pdf. Acesso em: 28 abr. 2019.

CYPEL, S. **Fundamentos do desenvolvimento infantil**: da gestação aos 3 anos. São Paulo: Fundação Maria Cecília Souto Vidigal, 2013.

DEMÉTRIO, F; PINTO, E. de. J; ASSIS, A. M. O. **Fatores associados à interrupção precoce do aleitamento materno:** um estudo de coorte de nascimento em dois municípios do recôncavo da Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública,** Rio de Janeiro, v. 28, n. 4, p. 641-654, abr, 2012. Disponível em:http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2012000400004. Acesso em: 06 nov. 2019.

FERNANDES, V. M. B; SANTOS, E. K. A; ERDMANN, A. L; PIRES, D. E. P. O; ZAMPLER, M. D. F. M; GREGÓRIO, V. R. P. Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades. **Rev. Gaúcha Enferm.,** Porto Alegre , v. 37, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472016000500419&Ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 mar. 2019.

FERREIRA, T. D. M; PICCIONI, L. D; QUEIROZ, P. H. B; SILVA, E. M; VALE, I. N. Influência das avós no aleitamento materno exclusivo: estudo descritivo transversal. **Einstein,** São Paulo, 2018, v. 16, n. 4, p. 1-7, out/dez. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/eins/v16n4/pt_1679-4508-eins-16-04-eAO4293.pdf. Acesso em: 09 mai. 2019.

GIL, A. C.; **Como Elaborar Projetos de Pesquisa,** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GARCIA, C. F; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal. Rev. Psicol,** Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio/ago.2018. Disponível em: http://www.scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1984-02922018000271&ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 nov. 2019.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. Rio de Janeiro: IBGE; 2016. v. 36, 146 p.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Municípios do Ceará Censo.** 2018. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados.html. Acesso em: 25 mar. 2019.

JOSÉ, D. K. B; VITIATO, J. A; HASS, K; FRANÇA, T. C. S; CAVAGNARI, M. A. V. Relação entre o desmame precoce e alergias alimentares. **Visão acadêmica,** Curitiba, v. 17, n. 3, p. 66-74, Jul-Set/2016. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/academica/article/view/49129. Acesso em: 26 out. 2019.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, D. P; GOES, F. G. B; PEREIRA, F. M. V; SILVA, L. J; SILVA, L. F; SILVA, M. D. A. Conhecimento de nutrizes sobre aleitamento materno: contribuições da enfermagem. **Revista de Enfermagem**: UFPE, Recife, v. 7, n. 12, p.1870-1878, 01 jul. 2018. Disponível em: https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/231338/29452. Acesso em: 14 abr. 2019.

MORAIS, A. M. B.D. **Licença-maternidade:** vivências de servidoras públicas de fortaleza no cuidado com os filhos menores de dois anos. Fortaleza, CE, 2014. 126 f. Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Medicina, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pós-Graduação Em Saúde Coletiva, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

MORAIS A. M. B., MACHADO M. M. T, AQUINO P. S, ALMEIDA M. I. Vivência da amamentação por trabalhadoras de uma indústria têxtil do Estado do Ceará, Brasil. **RevBrasEnferm**.; v. 64, n.1, p:66-7, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n1/v64n1a10.pdf. Acesso em: 11 mai. 2019.

MORENO, P. F. B. B; SCHMIDT, K. T. Aleitamento materno e fatores relacionados ao desmame precoce. **Rev. CogitareEnferm;** Cianorte- PR-Brasil, v. 19, n. 3, p. 576-581, jul. 2014. Disponível em: http://www.saude.ufpr.br/portal/revistacogitare/wp-content/uploads/sites/28/2016/10/32366-140419-1-PB.pdf. Acesso em: 20 mai. 2019.

NARIMATSU, C; CINTRA, R. M. G. C; DIAS, L. C. G. D. Análise do nível de informações sobre amamentação de puérperas em cidade do interior de São Paulo, Brasil. **Rev. Simbio-Logias**.; v.5, n.7, p:34-41, 2012. Disponível em:http://www.ibb.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/Simbio-Logias/analise_informacao_amamaentacao_de_puuerperas.pdf. Acesso em: 09 mai. 2019.

OLIVEIRA, M. G. O. A. de. **Aleitamento materno em lactentes:** duração e fatores associados. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. CCS. Nutrição. Recife, 2010.

OLIVEIRA, A. P. D; RODRIGUES D. F; ZWAAL, G.I; ANDRADE R. G. Capacitação dos agentes comunitários de saúde em aleitamento materno e alimentação complementar no âmbito da atenção primária, em Belo Horizonte, Minas Gerais. **Rev APS.**; v.17, n.1, p:106-110, 2014. Disponível em: https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/15242. Acesso em: 09. Mai. 2019.

OLIVEIRA, C. S; LOCCA, F. A; CARREJO, M. L. R; GARCIA, R. A. T. M. Amamentação e as intercorrências que contribuem para o desmame precoce. **Rev. Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre , v. 36, n. especial, p. 16-23, 2015 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472015000500016&lng=en&nrm=is>. Acesso em 10 de Maio 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, Beneficio da Amamentação exclusiva por seis meses para bebês em todos os lugares, Geneva, Janeiro, 2011 Disponível em https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/. Acesso em 09 de Maio de 2019.

PERES, P. L. P; PEGORARO, A. O. Condições desiguais como causas para a interrupção do aleitamento materno. **Rev. Enferm. UERJ;** Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 278-285, mar/abr. 2014. Disponível em: https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/13671. Acesso em: 10 mai. 2019.

PRADO, C. V. C; FABBRO, M. R. C; FERREIRA, G. I. Desmame precoce na perspectiva de puérperas: Uma abordagem dialógica. **Rev. Texto Contexto Enferm;** São Carlos, SP, v. 25, n. 2, p. 2-9, fev. 2016. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71446259006. Acesso em: 10 mai. 2019.

PRATES, L. A; SCHMALFUSS, J. M; LIPINSKI, J. M. Rede de apoio social de puérperas na prática da amamentação. **Esc. Anna Nery;** Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 310-315, jun. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452015000200310&Ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 mai. 2019.

REIS, L. A; SOUZAS, R; MARINHO, M. S. As concepções de mulheres do sudoeste baiano sobre a maternidade na contemporaneidade. **Rev. InterScientia;** João Pessoa, v. 2, n. 2, p. 38-55, mai/ago. 2014.. Disponível em:https://periodicos.unipe.br/index.php/interscientia/article/view/70. Acesso em: 12 mai. 2019.

RIBEIRO, R. M; JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Rev. Ciências Humanas;** Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan/jun.2016. Disponível em:https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366. Acesso em: 10 mai. 2019.

ROLLINS, N. C; BHANDARI, N; HAJEEBHOY, N; HORTON, S; LUTTER, C. K; MARTINES, J. C. Por que investir e o que será necessário para melhorar as práticas de amamentação? **Lanceta**.; v.387 (10017), p: 491-504. 2016. Disponivel em:http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v25n1/Amamentacao2.pdf .acesso em: 11 mai. 2019.

RODRIGUES, N. D. A; GOMES, A. C. D. G. Aleitamento materno: fatores determinantes do desmame precoce. **Enferm. Rev.,** Minas Gerais, v. 17, n. 1, p. 30-48, jan/abr. 2014. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/enfermagemrevista/article/view/12791. Acesso em: 13 mai. 2019.

RODRIGUES, B. C; PELLOSO, S. M; FRANÇA, L. C. R; ICHISATO, S. M. T; HIGARASHI, I. H. Aleitamento materno e desmame: um olhar sobre as vivências de mães enfermeiras. **Rev. Rene.,**Maringá, PR, v. 15, n. 5, p. 832-841, set/out. 2014.b Disponível em:http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/3255. Acesso em: 02 março. 2019.

SALUSTIANO, L. P. de Q.; DINIZ, A. L. D.; ABDALLAH, V. O. S.; PINTO, R. de M. C. Fatores associados à duração do aleitamento materno em crianças menores de seis meses. **Rev. Bras. Ginecol. Obstet.**, Rio de Janeiro , v. 34, n. 1, p. 28-33, Jan. 2012 . Disponível em:http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-72032012000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 Nov. 2019.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico.** 24° ed. São Paulo: Cortez, p.60, 2016.

SILVA, A. X; MARTINS, G. F. R; CAVALCANTI, M. D; FRANÇA, P. C. G; JUNIOR, A. O. S; GOMES, J. A. Assistência de enfermagem no aleitamento materno exclusivo: Uma revisão integrativa. **Rev. Braz. J. Hea;** Curitiba, v. 2, n. 2, p. 989-1004, mar/abr.2019. Disponível em: http://www.brjd.com.br/index.php/BJHR/article/view/1282. Acesso em: 13 mai. 2019.

SILVA, C. A. da, DAVIM, R. M. B. Mulher trabalhadora e fatores que interferem na amamentação: revisão integrativa. **Rev Rene**.; v.13, n. 5, p: 1208-17, 2012. Disponível em: http://www.periodicos.ufc.br/rene/article/view/4143/3220. Acesso em 15 de Novembro de 2019.

SILVA, D. M. **Aleitamento materno e fatores de risco para seu desmame:** Um estudo de coorte. Recife, 2012, 158 f. Dissertação (Mestrado)- Departamento de Medicina Social, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Universidade Federal de Pernambuco, 2012.

SOUSA, A. M; FRACOLLI, L. A; ZOBOLI, E. L. C. P. Práticas familiares relacionadas à manutenção da amamentação: revisão da literatura e metassíntese. **Rev. Panam Salud Pública,** v. 34, n. 2, p. 127-134, jul. 2013.Disponível em:https://scielosp.org/pdf/rpsp/2013.v34n2/127-134/pt. Acesso em: 09 maio. 2019.

ZAPANA, P. M, OLIVEIRA, M. N, TADDEI, J. A. Fatores determinantes da amamentação em crianças frequentadoras de creches públicas e sem fins lucrativos em São Paulo. **Arch Latino am Nutr.** v. 60, n.4, p:360-367, 2010.

# APÊNDICES

APÊNDICE A - Solicitação de Autorização para Realização de Pesquisa

CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO

DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM

A Secretária Municipal de Saúde,

Eu, Ana Karla Cruz de Lima Sales,CPF: 76010384320 venho por meio deste, solicitar a V.Sª, autorização para realizar em sua Instituição a coleta de dados para a pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso intitulada: Aleitamento Materno e Desmame: um olhar sobre a vivência de mães trabalhadoras, com o objetivo geral de analisar a experiência de mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e retorno ao trabalho. Asseguro que a pesquisa obedecerá aos termos da Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) que trata dos estudos envolvendo seres humanos. Cientes da vossa colaboração, entendimento e apoio, agradecemos antecipadamente.

Juazeiro do Norte – CE, ____de_____ 2019.

_____

Ana Carolina da Silva

Acadêmica de Enfermagem/Pesquisadora

_____

Prof.ª. Esp. Ana Karla Cruz de Lima Sales

Orientadora

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado (a) Sr.(a).

Ana Karla Cruz de Lima Sales, CPF: 76010384320, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, está realizando a pesquisa intitulada Aleitamento Materno e Desmame: um olhar sobre a vivência de mães trabalhadoras, que tem como objetivo analisar a experiência de mulheres trabalhadoras em relação ao aleitamento materno e retorno ao trabalho.

Para isso, está desenvolvendo um estudo que consta das seguintes etapas: elaboração do projeto de pesquisa, solicitação de autorização para realização da pesquisa a instituição participante, apresentar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) aos participantes do estudo, aplicação do instrumento de coleta de dados àqueles participantes que assinarem o TCLE e que atendam aos critérios de inclusão, organização e análise dos dados, construção do relatório de pesquisa e divulgação dos resultados em meio científico.

Por essa razão, o (a) convidamos a participar da pesquisa. Sua participação consistirá em responder uma entrevista semi-estruturada, que consome em média 15 minutos para a resposta completa das perguntas.

O tipo de procedimento apresenta um risco mínimo, seja um desconforto, vergonha ou constrangimento, mas que será minimizado mediante esclarecimentos fornecidos pela pesquisadora.

Os benefícios esperados com este estudo são no sentido de servir como acervo literário para os acadêmicos da instituição, bem como para a sociedade e profissionais da área da saúde que desejam assim, elencar os conhecimentos acerca da temática.

A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Caso aceite participar, não receberá nenhuma compensação financeira. Também não sofrerá qualquer prejuízo se não aceitar ou se desistir após ter iniciado a entrevista. Se tiver alguma dúvida a respeito dos objetivos da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar eu, Ana Karla Cruz de Lima Sales ou Ana Carolina da Silva, na Avenida Leão Sampaio, Km 3, Bairro

Lagoa Seca, Juazeiro do Norte-CE, nos seguintes horários: 08:00h às 12:00h e 13:00h às 16:00h.

Se desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa–CEP do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, localizado na Av. Leão Sampaio km 3, Lagoa Seca, Juazeiro do Norte-Ceará, Fone: (88) 2101 1058.

Caso esteja de acordo em participar da pesquisa, deve preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-Esclarecido que se segue, recebendo uma cópia do mesmo.

_____

Local e data

_____

Assinatura da Pesquisadora

APÊNDICE C - Termo de Consentimento Pós-Esclarecido

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, eu _____, portador (a) do Cadastro de Pessoa Física **(CPF)** número _____, declaro que, após leitura minuciosa do TCLE, tive oportunidade de fazer perguntas e esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores. Ciente dos serviços e procedimentos aos quais serei submetido e não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firmo meu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente da pesquisa **"ALEITAMENTO MATERNO E DESMAME"**, assinando o presente documento em duas vias de igual teor e valor.

Juazeiro do Norte-CE_____de_____de 2019.

_____

Assinatura do participante ou Representante legal

Impressão dactiloscópica

_____

Assinatura do Pesquisador

APÊNDICE D- Termo de Autorização de Uso de Imagem e Voz

Eu _____, portador(a) da Carteira de Identidade n° _____ e do CPF n ° _____, residente à Rua _____, bairro _____, na cidade de _____, autorizo o uso de minha imagem e voz, no trabalho sobre título _____, produzido pelos alunos do curso de _____, semestre _____, turma _____, sob orientação do(a) Professor(a) _____. A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso da imagem e voz acima mencionadas em todo território nacional e no exterior.

Por esta ser a expressão de minha vontade, declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos e assino a presente autorização em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Juazeiro do Norte, ____ de _____ de _____.

_____

Cedente

APÊNDICE E - Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada

## I) CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

- Idade: ___ (anos)

- Profissão: _____

- Estado civil: ( ) Solteira ( ) Casada ( ) Viúva ( ) Divorciada

- Paridade: _____

- Tempo pós parto: _____

- Aleitamento Materno: ( ) sim ( ) não Tipo: _____

- Escolaridade: Fundamental Completo ( ) Incompleto ( )

Ensino Médio Completo ( ) Incompleto ( )

Ensino Médio Superior Completo ( ) Incompleto ( )

- Renda Familiar: Até 1 salário ( ) 1 a 2 salários ( ) + de 2 salários ( )

- Licença Maternidade: Sim ( ) Não ( ) Tempo? _____

## II) QUESTÕES NORTEADORAS

1. Como você percebe a relação entre o aleitamento materno e o seu retorno ao trabalho?
2. Quais os fatores que contribuíram para a manutenção do aleitamento materno?
3. De que forma a empresa que você trabalha contribui para a manutenção do aleitamento materno?
4. Quais os benefícios trabalhistas existentes na sua empresa?
5. Que dificuldades você vivenciou para manter o aleitamento materno?

# ANEXOS

# ANEXO A – DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA

PREFEITURA DE Brejo Santo
Cuidando da nossa gente

**ESTADO DO CEARÁ**
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BREJO SANTO**
**SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE**

## DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA

Eu, **Cibelle Albuquerque Feijó**, RG 43683703-1 SSP-SP, CPF 325.840.008-30, Coordenadora da Educação Permanente em Saúde de Brejo Santo-CE CNPJ 07.620.701/0001-72, declaro estar ciente da solicitação da coleta de dados para pesquisa intitulada **"ALEITAMENTO MATERNO E DESMAME: UM OLHAR SOBRE A VIVÊNCIA DE MÃES TRABALHADORAS"**, a realizar-se nas Unidades Básicas de Saúde I e II, bairro Morro Dourado, de responsabilidade da pesquisadora Ana Karla Cruz de Lima Sales, CPF: 760.103.843-20, e que uma vez apresentado a esta instituição o parecer de aprovação do CEP da UNILEÃO – Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, autorizaremos a realização deste projeto no Município de Brejo Santo-CE, tendo em vista conhecer e fazer cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial as Resoluções 466/2012 e 510/2016 do CNS/CONEP. Declaramos ainda que esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades como co-participante do presente projeto de pesquisa, destacando o comprometimento do(s) pesquisador(es) em resguardar a segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados.

Brejo Santo-CE, 09 de outubro de 2019.

Cibelle A. Feijó
Coordenadora da Educação
Permanente em Saúde
Brejo Santo - CE

**Cibelle Albuquerque Feijó**