









Relações de poder vivenciadas por mulheres trabalhadoras que amamentam: uma teoria substantiva

Power relations experienced by working women who breastfeed: a substantive theory

Relaciones de poder vividas por mujeres trabajadoras que amamantan: una teoría sustantiva

Vanessa Martinhago Borges Fernandes¹ 
Marli Terezinha Stein Backes¹ 
Evangelia Kotzias Atherino dos Santos¹ 
Betina Horner Schlindwein Meirelles¹ 
Gabriela Marcellino de Melo Lanzoni¹ 
Dulce Maria Pereira Garcia Galvão² 
Marcus Renato Lacerda Neves de Carvalho³ 
Renara Guedes Araújo⁴ 

¹ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

² Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESENFC), Coimbra, Portugal.

³ Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

⁴ Ministério da Saúde (MS), Brasília, DF, Brasil.

Autor correspondente:

Vanessa Martinhago Borges Fernandes
E-mail: vambfernandes@gmail.com

Como citar este artigo: Fernandes VMB, Backes MTS, Santos EKA, Meirelles BHS, Lanzoni GMM, Galvão DMPG, et al. Relações de poder vivenciadas por mulheres trabalhadoras que amamentam: uma teoria substantiva. Rev. Eletr. Enferm. 2024;26:77579. <https://doi.org/10.5216/reev26.77579>. Português, Inglês.

Extraído da tese de doutorado: “Significado da vivência de trabalhadoras que amamentam em empresas/instituições com salas de apoio à amamentação e suas relações de poder: um modelo teórico”, defendida em 2020, no Programa de Pós-graduação em Enfermagem (PEN-UFSC), da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

Recebido: 20 outubro 2023

Aceito: 05 julho 2024

Publicado online: 29 novembro 2024

RESUMO

Objetivo: construir uma teoria substantiva sobre as relações de poder vivenciadas por trabalhadoras que amamentam, que podem influenciar na decisão e manutenção do aleitamento materno no local de trabalho. **Métodos:** pesquisa exploratória-descritiva qualitativa, na qual se utilizaram os referenciais de Relações de Poder de Michel Foucault e a Teoria Fundamentada nos Dados, de Corbin e Strauss. Duas técnicas foram utilizadas para a coleta de dados nas empresas (Santa Catarina, Brasil): grupo focal e entrevista semiestruturada. Codificação aberta, axial e integração seletiva foram utilizadas para análise de dados, com auxílio do Software Atlas.ti, com processo de validação da teoria substantiva por sete avaliadores. **Resultados:** participaram dezesseis trabalhadoras e dois profissionais de saúde. A teoria substantiva gerada, “Amamentando com êxito no retorno ao trabalho em decorrência da existência de dispositivos de apoio”, integra dez categorias, que representam o fenômeno central e seus três componentes: condições, ações-interações e consequências ou resultados. **Conclusão:** trabalhadoras vivenciam microrrelações singulares de poder no trabalho, que convergem e influenciam o poder de decisão de continuar amamentando. O desejo das trabalhadoras de amamentar, juntamente com o usufruto de direitos adquiridos e a disponibilidade de uma rede de apoio fazem com que elas perseverem no processo complexo de amamentação.

Descritores: Saúde da Mulher; Saúde da Criança; Aleitamento Materno; Mulheres Trabalhadoras; Teoria Fundamentada.

ABSTRACT

Objective: to construct a substantive theory about the power relations experienced by breastfeeding workers, which may influence the decision and maintenance of breastfeeding in the workplace. **Methods:** an exploratory-descriptive qualitative study, in which Michel Foucault's Power Relations and Corbin and Strauss' Grounded Theory were used as referential frameworks. Two techniques were used to collect data from social actors linked to their companies in Santa Catarina - Brazil: focus group and semi-structured interview. Open, axial coding and selective integration were used in data analysis with the aid of Atlas.ti Software and a validation process of the substantive theory by seven evaluators. **Results:** sixteen workers and two health professionals participated in the survey. The substantive theory generated was “Successful breastfeeding upon return to work due to the existence of support mechanisms”. It integrates ten categories that represent the central phenomenon and its three components: conditions, actions-interactions, and consequences or results. **Conclusion:** workers experience unique micro-relations of power in the work context, which converge and influence the decision-making power regarding the continuation of breastfeeding. The workers' desire to breastfeed, together with the exercise of acquired rights and the availability of a support network, make them persevere in the complex process of breastfeeding.

Descriptors: Women's Health; Child Health; Breast Feeding; Women, Working; Grounded Theory.

© 2024 Universidade Federal de Goiás. Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos de licença Creative Commons.



RESUMEN

Objetivo: construir una teoría sustantiva sobre las relaciones de poder vivenciadas por trabajadoras que amamantan, las cuales pueden influenciar en la decisión y mantenimiento de la lactancia materna en el lugar de trabajo. **Métodos:** estudio cualitativo exploratorio-descriptivo en el que se utilizaron como marco referencial las Relaciones de Poder de Michel Foucault y la Teoría Fundamentada de Corbin y Strauss. Para recolectar datos de actores sociales vinculados a sus empresas en Santa Catarina – Brasil, se utilizaron dos técnicas: grupo focal y entrevista semiestructurada. En el análisis de los datos se utilizó codificación abierta, axial e integración selectiva con la ayuda del Software Atlas.ti y un proceso de validación de la teoría sustantiva por siete evaluadores. **Resultados:** participaron dieciséis trabajadoras y dos profesionales de la salud. La teoría sustantiva generada fue “Lactancia materna exitosa al regresar al trabajo debido a la existencia de mecanismos de apoyo”. Integra diez categorías que representan el fenómeno central y sus tres componentes: condiciones, acciones-interacciones y consecuencias o resultados. **Conclusión:** las trabajadoras experimentan micro relaciones de poder únicas en el contexto del trabajo, que convergen e influyen en el poder de decisión sobre la continuidad de la lactancia materna. El deseo de las trabajadoras de amamantar unido al disfrute de los derechos adquiridos y la disponibilidad de una red de apoyo las hacen perseverar en el complejo proceso de la lactancia materna.

Descriptor: Salud de la Mujer; Salud Infantil; Lactancia Materna; Mujeres Trabajadoras; Teoría Fundamentada.

INTRODUÇÃO

A média da duração do aleitamento materno, avaliado em dez países no ano de 2019 pelo WBTi (*World Breastfeeding Trends Initiative*), passou de 12,3 para 20,4 meses e a taxa de aleitamento materno exclusivo aumentou de 33,1% para 48,5%, evidenciando melhorias no indicador da prática de amamentação; contudo, ao mesmo tempo, verificou-se aumento do uso de mamadeiras, de 26,6% para 36,8%⁽¹⁾. Os avaliadores da WBTi recomendam que os países, agências da ONU (Organização das Nações Unidas) e patrocinadores priorizem as ações em amamentação, comprometendo-se com a universalização das políticas e serviços, alocando fundos para implementação da promoção, proteção, apoio, monitoramento, rastreamento e advocacia nas políticas e programas de aleitamento⁽¹⁾.

O Brasil dispõe de legislações de proteção à amamentação como a licença-maternidade e pausa para amamentar e o sistema de saúde deste país tem implementado estratégias desde os anos de 1970, tais como políticas e programas de aleitamento materno, Rede de Bancos de Leite Humano, Método Canguru, Iniciativa Hospital Amigo da Criança, entre outros, que apontaram avanços consideráveis na duração do aleitamento materno⁽²⁾.

Há três motivos pelos quais os sistemas de saúde deixam de proporcionar proteção, promoção e apoio ao aleitamento materno de forma satisfatória, que são o poder biomédico e de gênero que faz com que profissionais não realizem uma assistência centrada nas culturas e nas necessidades das mulheres; o poder econômico e ideológico, que permite a influência comercial e os conflitos de interesse; e o poder das políticas e sistemas econômicos onde os governos apresentam fundos insuficientes para promover adequação dos direitos relacionados à maternidade e valorização do trabalho materno⁽³⁾.

Apesar dessas dificuldades, existe viabilidade entre trabalho remunerado e amamentação, mediante a promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno que passa pelas políticas de saúde, cumprimento de legislações e apoio por parte dos empregadores, chefias e colegas de trabalho⁽⁴⁾. As condições de trabalho influenciam diretamente sobre o poder de decisão de manter o aleitamento materno após o retorno da licença-maternidade ao trabalho, sendo que muitas das trabalhadoras não encontram satisfação no apoio ofertado à amamentação nesse local⁽⁵⁾.

A insatisfação em face da biopolítica da amamentação iniciou-se após uma era de industrialização e modernização, nas décadas de 1970 e 1980⁽⁶⁾. Para Foucault^(7,8), o biopoder é substancial para o progresso do capitalismo por meio da exploração da produção de trabalho dos indivíduos e do ajuste dos processos econômicos da população. O capitalismo gerou desigualdade de gênero no mercado de trabalho com nítido prejuízo às mulheres. Essa desigualdade é definida pelas relações de trabalho que repercutem nos papéis sociais conferidos à mulher, nesse caso, produtivo e reprodutivo⁽⁹⁾.

Dadas as condições de trabalho da mulher, as relações de poder e sua influência nas taxas de aleitamento materno no mundo, e a necessidade de um marco referencial para compreender esse processo, este artigo teve como objetivo construir uma teoria substantiva sobre as relações de poder vivenciadas por trabalhadoras que amamentam, que podem influenciar na decisão e manutenção do aleitamento materno no local de trabalho.

MÉTODOS

Pesquisa exploratória-descritiva, de abordagem qualitativa, com a utilização do referencial teórico-metodológico

co *Grounded Theory* ou Teoria Fundamentada nos Dados (TFD), versão de Corbin e Strauss⁽¹⁰⁾ e o referencial teórico-filosófico das Relações de Poder de Michel Foucault⁽⁸⁾.

O contexto do estudo foram duas empresas, uma na cidade de Florianópolis (pública-privada), e a outra, em Joinville (pública), em Santa Catarina, Brasil. Para preservar o anonimato das empresas, elas foram identificadas aqui como A e B, respectivamente. Esses cenários foram selecionados por disponibilizarem sala de apoio à amamentação e licença-maternidade de 180 dias.

A amostragem teórica envolveu dois grupos de informantes: mulheres trabalhadoras das empresas e profissionais de saúde responsáveis pelas salas de amamentação nas empresas.

Dentre os critérios de inclusão do primeiro grupo estavam: ser mãe, trabalhadora da empresa, estar amamentando ou ter amamentado após o término da licença-maternidade. Foram excluídas as que retornaram da licença-maternidade antes da implantação da sala de apoio à amamentação.

Os profissionais de saúde responsáveis pelas salas de apoio à amamentação foram incluídos devido à hipótese levantada pelas trabalhadoras de procedimentos burocráticos para utilização das salas de apoio à amamentação, o que poderia implicar a não utilização desse espaço.

O recrutamento foi realizado por meio de convite via *e-mail*. A coleta de dados foi realizada de março a julho de 2019, o tamanho da amostra deu-se pela técnica de saturação teórica, quando as categorias principais já estavam bem desenvolvidas.

Foram empregadas duas técnicas de coleta de dados: grupo focal e entrevista individual. Na empresa A foram realizados dois grupos focais e uma entrevista individual; e, na B, seis entrevistas individuais, uma vez que nesta empresa as trabalhadoras apresentavam turnos diferentes de trabalho.

Os grupos focais tiveram duração média de uma hora, em sala de reuniões da empresa A, e as falas foram audio-gravadas e transcritas. As entrevistas individuais na empresa B foram realizadas por escrito ou por gravações de áudio, via *WhatsApp* ou *e-mail*, posteriormente transcritas.

Foi seguido um roteiro de perguntas elaborado para os grupos focais e outro para as entrevistas individuais. As transcrições foram realizadas em *Word* (versão Office 16, 2015, Microsoft Corporation, Estados Unidos). Uma das autoras coletou todos os dados.

A análise de dados foi realizada com base na TFD, assim, foram percorridas três etapas: aberta (microanálise), axial (reagrupamento e montagem do modelo teórico) e integração (definição do fenômeno central e integração deste com as demais categorias), com circularidade de dados, usando anotações do diário de campo e

memorandos⁽⁹⁾. Ao final da análise, a teoria passou pelo processo de validação por sete validadores. Duas eram participantes do estudo, três eram *experts* no método e dois *experts* em amamentação. O *Software Atlas.ti*[®], na (versão 7.0, *ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH*, Alemanha), foi utilizado para auxiliar na análise e organização dos dados, gerando 342 códigos que compuseram 10 diferentes categorias e sete subcategorias.

A pesquisa foi aprovada por Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE nº 02797918.0.0000.0121). Respeitando os preceitos éticos, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em duas vias. Para preservar sua identidade, eles receberam codinomes de personalidades que lutaram pelas causas feministas do Brasil, tais como: Anita Garibaldi, Antonieta de Barros, Nísia Floresta, Aloísio Mercadante e outros.

RESULTADOS

Participaram deste estudo 16 trabalhadoras, com idade entre 27 e 43 anos; 15 eram casadas e uma divorciada; seis tinham um filho, nove tinham dois filhos e uma tinha três filhos. A média de duração da amamentação dos filhos foi de 15,48 meses e oito ainda estavam amamentando. O maior tempo de duração de amamentação foi de 39 meses e o menor tempo foi de quatro meses.

O tempo de afastamento após o nascimento dos filhos foi maior que seis meses para 13 trabalhadoras. Todas eram trabalhadoras formais, com carga horária de 40 horas semanais e turnos diurnos na empresa A, e, 30 horas semanais e regime de seis ou 12 horas na empresa B.

Das 16 participantes, 11 haviam realizado pós-graduação, duas apenas a graduação e três o curso técnico. A maioria estava inserida em cargo/função intelectual e apresentava estabilidade no emprego. Também participaram do estudo dois profissionais de saúde responsáveis pela sala de apoio à amamentação.

Teoria substantiva: “Amamentando com êxito no retorno ao trabalho em decorrência da existência de dispositivos de apoio”

A teoria substantiva, conforme Corbin e Strauss⁽¹⁰⁾, representa o fenômeno central gerado pela pesquisa e que é representado pelo modelo paradigmático. Esse modelo paradigmático possui uma estrutura e um processo. A estrutura é o contexto condicional (condições) no qual um fenômeno está situado. O processo é a representação das sequências de ações-interações pertencentes a um fenômeno à medida que se desenvolvem com o tempo e essas ações-interações são respostas estratégicas ou rotineiras aos fatos, tais como: qual é o significado do problema e

o que as trabalhadoras fizeram para gerenciá-lo. No processo também são apresentadas as consequências ou resultados, que são resultadas das ações-interações e que mostram as respostas reais e/ou previstas do fenômeno⁽⁹⁾. Na presente proposta, o modelo paradigmático elaborado é composto por três componentes: condições, ações-interações e consequências ou resultados.

Condições

“Usufruindo direitos adquiridos” envolve todos os dispositivos de apoio que oportunizam a trabalhadora a amamentar, incluindo os marcos regulatórios adotados pela empresa (leis ou normas escritas instituídas pela empresa). Dentre os dispositivos usufruídos, de modo mais evidente estavam: a licença-maternidade de 180 dias e a pausa para amamentar, em alguns casos, até os 10 meses de vida da criança, em função de indicação de pediatra ou concedida informalmente. Esses achados são representados pelos seguintes relatos:

Eu saía no horário do almoço, ia em casa e chegava mais tarde. Para mim, isso que era melhor (Laudelina Melo).

Fiquei na licença-maternidade por seis meses e peguei mais dois meses de férias (Maria da Penha).

Meu retorno, da licença do mais velho, até por ser o primeiro filho e desapegar, foi bem complicado (Antonieta de Barros).

Em “Concebendo a rede de (des)apoio”, os tipos de apoio evidenciados pelas mulheres trabalhadores foram a rede de apoio institucional, familiar e de grupos.

A rede de apoio institucional é constituída pelo apoio da chefia e dos colegas, além das normatizações de apoio à amamentação disponibilizadas pela empresa, dentre elas: a possibilidade de utilizar a sala de apoio à amamentação, sensibilidade dos colegas e dos gestores, das chefias, que são mais compreensivas por terem filhos, flexibilidade para redistribuição das atividades laborais na ausência da trabalhadora, acolhimento e escuta ativa, ausência de cobrança aumentada da trabalhadora no retorno da licença-maternidade.

A rede de apoio familiar é considerada essencial, notadamente no retorno ao trabalho. Dificuldades são enfrentadas quando as trabalhadoras não possuem familiares próximos com quem podem contar para deixar seus filhos sob cuidados no período da jornada laboral.

A rede de apoio de grupos, constituídos pela própria empresa, reúne mães trabalhadoras, em encontros presenciais ou virtuais, por meio de tecnologias de comunicação e informação, nos quais há oportunidade para a

troca de experiências. As falas a seguir sustentam algumas dessas evidências:

Sempre que a gente tem necessidade de esvaziar a mama, entra em consenso com a equipe e vai (Maria Quitéria).

Armazenei leite e meu marido levava meu filho uma ou duas vezes para mamar nas doze horas de trabalho. Acho que foi menos difícil porque tivemos a possibilidade do meu filho ficar com meu esposo e isso me deixava mais segura (Nísia Floresta).

“Planejando o retorno ao trabalho” envolve as estratégias elaboradas pelas trabalhadoras para diminuir os desafios gerados pelo retorno ao trabalho. Entre essas estratégias, destaca-se: estender o máximo de tempo possível de afastamento, somando a licença-maternidade com as férias disponíveis; antecipar a ordenha e armazenamento do leite materno; mudança de moradia para um local mais próximo do trabalho e introduzir a alimentação complementar para o bebê antes do retorno. Isso contribui para que as trabalhadoras sintam menos preocupação durante a jornada laboral. O relato a seguir embasa essa compreensão:

No sexto mês de licença-maternidade, eu peguei mais um mês de férias, e do sexto para o sétimo eu já fiz a introdução alimentar. Comia até pedra. Eu precisei desse planejamento, dessa decisão. Eu saí do meu apartamento, vim para um aqui na frente. Daí eu saía uma hora mais cedo de manhã e uma hora mais cedo à tarde. Ele mamava muito (Rosmary Corrêa).

Em “Desfrutando dos locais disponíveis para amamentação”, inclui a possibilidade de ordenhar e armazenar adequadamente o leite materno para que seja posteriormente levado aos filhos. O período de utilização da sala de apoio à amamentação, após a licença-maternidade, é, em média, de dois meses, por trabalhadora. As falas das mulheres trabalhadoras e dos profissionais de saúde responsáveis pelas salas indicam o uso eficiente desse espaço, gerando sensação de apoio e bem-estar à mulher, conforme o relato:

Eu me senti apoiada por ter esse espaço. Achei muito legal a empresa já ter esse espaço, foi bem importante (Antonieta de Barros).

Algumas trabalhadoras referiram barreiras burocráticas para utilizar o local destinado à amamentação, o que gerou um novo grupo amostral, com os responsáveis pelas salas de apoio à amamentação, para análise de possíveis impeditivos.

Percebeu-se que os profissionais possuem cautela em realizar cadastros e orientações iniciais, o que pode não corresponder às expectativas das mulheres de uso livre do espaço, conforme relato a seguir:

A sala está sendo usada conforme a demanda. As mães têm usado, têm feito toda a ordenha direitinho. Elas têm sido instruídas, ensinado como é que se faz. Todo esse trabalho (Aloísio Mercadante).

Quando existe direito de pausa para amamentar, trabalhadoras que possuem residência próxima ao trabalho preferem amamentar os filhos no domicílio, conforme foi citado por uma das participantes:

Por sorte eu também moro perto e consegui usar esse horário da amamentação para fazer um horário de almoço maior (Anita Garibaldi).

Ações-interações

“Perseverando no processo de amamentação” traz um elemento do modelo paradigmático no qual se evidencia que todas as fases do processo de amamentação envolvem um complexo de sentimentos e emoções que iniciam na gravidez, perduram até o desmame e influenciam na decisão sobre amamentar.

Na gestação, os sentimentos perpassam pelas experiências de antepassados e de colegas de trabalho. No puerpério, no período de afastamento durante a licença-maternidade, o processo de amamentação é permeado por sentimento de vínculo. Ao retornar às atividades laborais, surge a preocupação com o desapego. O vínculo perdura para além do processo de amamentação, como mostra o relato:

Ela passava a noite toda mamando no peito. Às vezes eu vinha trabalhar que nem um zumbi no outro dia. Uma relação com o peito ela tem até hoje. Ela está com três para quatro anos. É um vínculo diferente que eu sinto e ela também (Marielle Franco).

Na volta ao trabalho as mulheres vivenciam constrangimento em usufruir todos os dispositivos que amparam o direito à amamentação e o receio em ser alvo de preconceito ou sofrer represália por parte dos colegas e chefias.

“Gerenciando a logística para conciliar a maternidade com o trabalho” envolve gerenciamento da logística por parte das mulheres em relação a um conjunto de desafios ao exercício da maternidade, que são enfrentados no retorno ao trabalho, tais como definir pessoas ou locais considerados confiáveis para os cuidados de seus filhos, seja integrantes da rede de apoio familiar, babás ou creche, durante seus horários de trabalho, conforme os relatos a seguir:

O meu mais velho ficou até um ano e dois meses e o mais novo ficou até um ano e sete meses com a minha mãe e depois foram para a creche (Maria Quitéria).

Não tenho família aqui também, a creche para mim faz mais sentido (Rose Marie Muraro).

Ficou em casa com a babá até um ano (Carlota de Queirós).

Outra importante questão de logística, para trabalhadoras que moravam longe, envolveu providenciar mudança de residência para as proximidades do local de trabalho. Soma-se a isso lidar com a ausência de apoio para acompanhar seus filhos em consultas de rotina ou em emergências.

“Recebendo apoio da empresa para conciliar a amamentação com o trabalho” denota elementos facilitadores e dificultadores para o processo de amamentação no contexto do retorno ao trabalho. Entre os elementos facilitadores ou promotores da amamentação podem ser citados a flexibilidade de horário para desenvolver as atividades laborais, jornadas de trabalho em período parcial ou redução da carga diária de trabalho, mediante período de pausa para amamentação, de duas horas, a ser usufruído no início, no intervalo de almoço ou no fim da jornada.

Alguns elementos emergiram como restritivos ao processo de amamentação no contexto do retorno ao trabalho após a licença-maternidade. Entre eles podem ser mencionados falta de acesso das trabalhadoras às informações sobre os direitos e dispositivos de apoio à maternidade, disponibilizados pela empresa antes e depois da licença-maternidade, conforme a fala a seguir:

O que acontece às vezes é que não é muito divulgado [...] fiquei sabendo através de outra mãe (Bertha Luz).

Na visão das trabalhadoras, juntamente com o acesso aos grupos de mães, essas informações facilitariam o usufruto desses direitos e evitaria o julgamento equivocados das chefias e o preconceito por parte dos colegas de trabalho.

Consequências ou resultados

“Buscando desfechos positivos em todo processo de amamentação” configura que, seja na decisão de continuar amamentando, após o término da licença-maternidade, até o momento que desejar, ou na decisão em realizar o desmame, as trabalhadoras buscavam desfechos positivos.

A amamentação é um processo em que a mãe precisa persistir, mesmo diante das dificuldades, como evidencia a fala a seguir:

Em primeiro lugar, a vontade da mãe, porque a amamentação é algo muito complexo, cansativo, e se a mãe

não tiver plena consciência e vontade que isso é o melhor para o seu filho, ao primeiro obstáculo ela vai desistir. Com certeza amamentar é uma coisa que eu amo fazer, é o meu grande prazer perceber que estou fazendo o melhor pelo meu filho, o quanto isso é importante para ele (Chiquinha Gonzaga).

As trabalhadoras que desejam continuar amamentando buscam todas as formas que conhecem e que se sentem confortáveis em utilizar, para conseguir manter o processo de aleitamento.

Ao final, surge o processo de desmame, e, mesmo quando não é precoce, ele é permeado pelo sentimento de luto e está envolto por estados emocionais e sentimentos tais como ansiedade, alívio, culpa e dúvidas sobre quando e como interromper a amamentação sem provocar traumas. Por vezes ele é vivenciado como um processo natural, e, por outras, experienciado como um processo extremamente difícil.

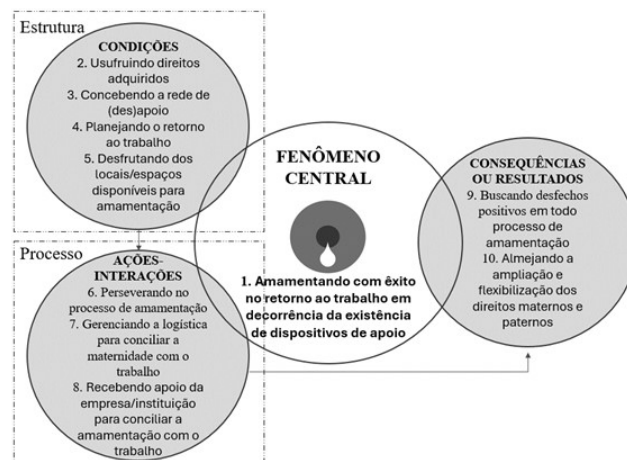
“Almejando a ampliação e flexibilização dos direitos maternos e paternos” consiste em um fenômeno no qual, ao vivenciarem experiências favoráveis ao usufruir de direitos que favorecem a conciliação da amamentação com o trabalho, as trabalhadoras vislumbram a necessidade de melhorias na legislação, no sentido da ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade, obrigatoriedade da pausa para amamentar, auxílio-creche compatível com a realidade do contexto atual dos custos da oferta desses serviços, implantação das salas de apoio à amamentação em todas as empresas, flexibilidade de horários e de funções no período de amamentação, implementação de horas de folga no trabalho para doadoras de leite materno, além de sensibilização de gestores, chefias e colegas de trabalho para essa fase do ciclo de vida reprodutiva da mulher.

Apresentamos a seguir a ferramenta analítica do modelo paradigmático da teoria substantiva “Amamentando com êxito no retorno ao trabalho em decorrência da existência de dispositivos de apoio”, representada na Figura 1 pelo fenômeno central e seus três componentes: condições, ações-interações e consequências ou resultados.

DISCUSSÃO

A teoria substantiva representada demonstra que as relações de poder vivenciadas por trabalhadoras que amamentam podem influenciar na decisão sobre a manutenção do aleitamento materno no local de trabalho. Combinar amamentação e trabalho pode ser difícil para as mães, pois o sucesso na amamentação depende de suas condições de trabalho, herança sociocultural, do papel de gênero, políticas de saúde pública e de aspectos econômicos.

Figura 1 - Modelo teórico: Amamentando com êxito no retorno ao trabalho em decorrência da existência de dispositivos de apoio



As participantes do presente estudo valorizavam tanto a realização pessoal quanto a profissional. Todas aquelas que obtiveram êxito na conciliação entre a amamentação e o trabalho revelaram sentimento de missão cumprida. Trata-se de um poder que Foucault analisa como instituinte do sujeito, e que só se faz presente quando há condições para sua subsistência⁽⁸⁾.

Os efeitos do poder são inerentes às estruturas sociais e à natureza humana, não sendo possível se esquivar dele⁽¹¹⁾. O referencial teórico-filosófico das relações de poder de Michel Foucault trata da análise das concepções de poder nas sociedades modernas, destacando que a expressão “poder”, isoladamente, não existe, mas o que existe são práticas ou relações de poder⁽⁸⁾.

As mulheres valorizam a oportunidade de poderem trabalhar, serem independentes financeiramente, por vezes se constituir em mantenedoras do lar, e o empoderamento associado a isso⁽¹²⁾. A maternidade gera um impacto sobre a carreira profissional e continua sendo um dos motivos mais prevalentes de desmame precoce⁽¹³⁾. No geral, a mulher encontra dificuldade de conciliar ambos⁽¹⁴⁾. As participantes deste estudo evidenciam que há possibilidade de conciliação da amamentação e do trabalho quando se dispõe do apoio necessário nos locais de trabalho e também na família.

Dependendo do regime de trabalho, a relação de poder na decisão de amamentar aumenta conforme a disponibilidade de direitos da trabalhadora. O trabalho formal é permeado por benefícios garantidos por lei, como a licença-maternidade e a pausa para amamentar⁽¹⁵⁾ favorecendo a possibilidade de conciliar a amamentação com o retorno às atividades laborais. Entre esses direitos está a liberdade em ordenhar o leite materno no local de trabalho, sem limite de horários⁽¹⁶⁾.

A amamentação pode estar ameaçada em um contexto de instabilidade na manutenção do vínculo empregatício. Em estudo realizado nos Estados Unidos, as trabalhadoras sentiam o risco da perda de emprego ao amamentar no local de trabalho⁽¹⁷⁾. O desmame precoce por vezes é ocasionado pela pressão profissional, falta de apoio no local de trabalho e insegurança após o encerramento da estabilidade⁽⁵⁾. A cultura da amamentação apresenta polaridades, a realidade do contexto estudado é diferente em outros países, uma vez que alguns aspectos bem avaliados nesse estudo podem ter levado a desfechos positivos na duração da amamentação.

Para manterem o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal as mulheres necessitaram de redes de apoio bem estabelecidas. Esse fenômeno corrobora o referencial de Foucault, no qual é concebido que o poder funciona em rede, onde os indivíduos exercem e sofrem as ações do poder, em microrrelações de poder nos variados níveis e pontos diferentes da rede social, não sendo alvos inertes, mas sendo o centro de transmissão⁽⁸⁾.

Dentre essas redes, é importante mencionar o apoio explícito dos gestores^(18,19), com demonstração de preocupação com o bem-estar da trabalhadora que amamenta, bom senso nas decisões e clima de acolhimento⁽¹⁸⁾.

Isso ainda não é uma realidade em todas as empresas⁽²⁰⁾, o que é preocupante e desafiador, uma vez que o apoio no trabalho interfere na duração média do aleitamento materno⁽²¹⁾.

Quando as mães não possuem suporte domiciliar, não conseguem optar por realizar atividade remunerada, ou quando não possuem apoio no trabalho, não conseguem conciliar trabalho e amamentação⁽²²⁾. Foucault afirma que a amamentação é um dever na relação entre pais e filhos, assim como evidenciado por esta pesquisa. A família não deve se comportar exclusivamente como uma teia de relações em um sistema de parentesco, mas sim tornar-se um ambiente que envolva, mantenha e favoreça a criança, tornando-se um espaço de sobrevivência e evolução⁽⁷⁾.

Em algumas culturas, os homens ficam em casa cuidando das crianças e as mães saem para trabalhar⁽¹²⁾. Trabalhar em *home office* seria uma possibilidade de não precisar de um terceiro turno, mas poucas trabalhadoras têm essa possibilidade⁽¹⁹⁾.

O retorno ao trabalho após a licença-maternidade constitui um dos momentos mais estressantes no processo de amamentar, gera ansiedade na mulher, ao pensar que não irá conseguir conciliar trabalho e amamentação, podendo levar ao desmame precoce⁽¹⁵⁾. Apesar da limitação à frequência da amamentação e consequente diminuição da demanda de aleitamento materno provocada pelo retorno ao trabalho, é fundamental espaço de apoio para amamentação ou ordenha do leite materno, pois há necessi-

dade de adaptação física para as alterações fisiológicas do corpo materno e promoção do aleitamento materno no local de trabalho⁽²³⁾. Quando a sala de amamentação na empresa permanece inacessível, é comum as trabalhadoras utilizarem o banheiro para extrair o leite materno⁽²³⁾.

O controle dos espaços realizado pelos responsáveis pelas salas de apoio à amamentação se materializa nas práticas burocráticas e reprime a amamentação no contexto do retorno ao trabalho. O poder do profissional de saúde nesse contexto, exercido pelo saber, configura-se como biopoder e traz risco de o corpo sofrer os efeitos da lei da fisiologia⁽⁸⁾.

As trabalhadoras que residem próximo ao trabalho utilizam a pausa para amamentar seus filhos no domicílio^(12,15), contudo aquelas que não dispõem dessa condição precisam utilizar a sala de apoio à amamentação. Para que as trabalhadoras possam usufruir plenamente dessas salas, é preciso considerar que elas apresentam necessidades diferentes. Algumas necessitam realizar ordenha de uma a quatro vezes por turno de trabalho, o que demanda um tempo bastante variado, uma vez que cada ordenha pode durar de 7 a 30 minutos⁽¹⁷⁾. O tempo limitado imposto pelos gestores das empresas para uso das salas é um aspecto negativo⁽¹⁶⁾.

Por sua vez, as políticas das empresas deveriam incluir a oportunidade para ordenhar o leite materno, ampliação da duração da licença-maternidade, oportunidade de regime de trabalho em meio expediente, oferta de alimentos nutritivos adicionais para as lactantes, sinalização prioritária de vagas no estacionamento para a lactante, educação regular em saúde e recompensas para aquelas que amamentarem exclusivamente⁽²⁴⁾. Para que a mãe atinja seus objetivos de amamentação, é necessária uma abordagem de toda a sociedade⁽²⁵⁾, que deve não só apoiar, mas propor iniciativas que possibilitem relações satisfatórias de biopoder.

As intervenções educativas proporcionam estímulos verbais, visuais e táteis, e são efetivas na contribuição à promoção da prática de amamentação⁽²⁴⁾. Ações isoladas, tais como apenas garantir a licença-maternidade ou disponibilizar espaço para amamentação não surtem efeito sobre a duração do aleitamento materno⁽¹⁸⁾. Considerando que saber é poder, não há constituição da relação de poder sem um campo do saber, e o saber assegura o exercício do poder⁽⁸⁾, assim, as trabalhadoras devem receber todas as informações sobre os tipos de apoio que estão disponibilizados para que elas consigam exercer seu poder de decisão e amamentar com plenitude.

Para Foucault, todo conceito de poder analisado por ele não é mais importante que a definição do homem pelo desejo⁽²⁶⁾. A partir do momento que decidem pela maternidade, essa passa a ser a função que demandará mais tempo e dedicação em suas vidas, o que pode dificultar atingir cargos de liderança⁽²⁷⁾. O desejo de amamentar da mulher, desde que maior do que as forças

contrárias à continuidade da amamentação, pode ser manifestado como a relação de poder que mais influencia no êxito da amamentação no retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade.

Possíveis limitações do estudo podem ser identificadas na saturação teórica, em virtude da não inclusão das chefias, colegas e gestores para a compreensão das diferentes percepções. Considerando o contexto regional do estudo, com participantes da região Sul do Brasil, e as características do grupo amostral de trabalhadoras, que em sua maioria possuíam cargos/funções intelectuais e estabilidade no emprego, e considerando que as condições de trabalho após o regresso da licença-maternidade são amplamente heterogêneas em todo o mundo e entre as regiões brasileiras, devido à diversidade cultural e econômica, esses dados podem não refletir a realidade de outras localidades. Como qualquer outro marco de referência, a teoria substantiva aqui formulada deve passar por um processo contínuo de verificação de aplicabilidade a outros cenários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo teórico sobre as relações de poder vivenciadas por mulheres no retorno ao trabalho após licença-maternidade em empresas com salas de apoio à amamentação possibilita compreender que, nesse contexto, de forma geral, a trabalhadora não tem poder completo para a tomada de decisão de continuar amamentando.

Cada mulher é um ser singular, em um momento ímpar de vida, que vivencia um ciclo pessoal, familiar e profissional específicos, nos qual as microrrelações de poder são exercidas em cada situação vivida. A decisão sobre continuar amamentando após o retorno da licença-maternidade não está contida somente no poder da trabalhadora, ou no controle do gestor/empregador, chefia imediata, colegas de trabalho, familiares, ou das políticas de saúde e das legislações, mas está manifestado em cada relação de poder ou em cada situação específica.

A continuidade da amamentação é influenciada pela política de apoio estabelecida pela empresa na qual a mulher trabalha, que inclui os dispositivos de apoio e proteção à amamentação, o cumprimento das legislações em vigor e as condutas dos gestores, chefias e colegas de trabalho em relação à trabalhadora que amamenta. Além disso, influenciam outros elementos, tais como o apoio da família e os benefícios físicos e afetivos da amamentação para os bebês, percebidos pelas mulheres. Por outro lado, a falta de apoio, no processo de amamentação após o retorno da licença-maternidade, por parte da empresa e seus atores e pela família, gera sentimentos de incapacidade de conciliação da amamentação com trabalho.

Financiamento

Esta pesquisa não recebeu apoio financeiro.

Conflito de interesses

Nenhum.

Contribuições dos autores - CRediT

VMBF: concepção; curadoria de dados; análise formal de dados; investigação; metodologia; administração do projeto; recursos; software; visualização; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

MTSB: concepção; análise formal de dados; metodologia; supervisão; validação; visualização; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

EKAS: validação; visualização; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

BHSM: validação; visualização; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

GMLL: validação; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

DMPGG: validação; visualização; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

MRLNC: validação; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

RG: validação; escrita – rascunho original e escrita – revisão e edição.

REFERÊNCIAS

1. WBTi. Making a difference an evaluation report of the World Breastfeeding Trends Initiative (WBTi) in Mobilising National Actions on Breastfeeding and IYCF: 2020 [Internet]. 2020 [cited 2020 July 12]. Available from: <https://www.worldbreastfeedingtrends.org/article/wbti-evaluation-report-2020-launched>
2. Venancio SI, Buccini G. Implementation of strategies and programs for breastfeeding, complementary feeding, and malnutrition of young children in Brazil: advances and challenges. *Cad Saude Publica*. 2023 Oct;39(Suppl 2):e00053122. <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN053122>
3. Baker P, Smith JP, Garde A, Grummer-Strawn LM, Wood B, Sen G, et al. The political economy of infant and young child feeding: confronting corporate power, overcoming structural barriers, and accelerating progress. *Lancet*. 2023 Feb 07;401(10375):503-24. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01933-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01933-X)
4. Fernandes VMB, Santos EKA, Backes MTS, Rea MF, Araújo RG, Iglesias JSP. A prática do aleitamento materno entre as trabalhadoras formais: revisão integrativa de literatura. *Saude Coletiva*. 2020 Nov 24;10(58):4141-52. <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i58p4141-4052>

5. Oliveira SOCP, Fernandes VMB, Vieira ILV, Castanhel MSD. Manutenção da amamentação da trabalhadora formal: fatores que influenciam e suas consequência. Saude Coletiva. 2020 Oct 21;10(57):3739-48. <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i57p3739-3748>
6. Hernandez AR, Víctora CG. Biopolíticas do aleitamento materno: uma análise dos movimentos global e local e suas articulações com os discursos do desenvolvimento social. Cad Saúde Pública. 2018;34(9):e00155117. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00155117>
7. Bertolini J. O conceito de biopoder em Foucault: apontamentos bibliográficos. Saberes. 2018 Dec 18;18(3):86-100. <https://doi.org/10.21680/1984-3879.2018v18n3ID15937>
8. Foucault M. Microfísica do poder. 13ª ed. São Paulo: Paz & Terra; 2021. 432 p.
9. Cruz T, Damascena MB. A desigualdade e exploração de gênero. In: Anais do 10º Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2018 Nov 06-08, Rio Grande do Sul, Brasil [Internet]. 2020 Feb 14 [2020 July 10];10(1). Available from: <https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/SIEPE/article/view/86523>
10. Corbin J, Strauss A. Basics of Qualitative Research: techniques and procedures for developing Grounded Theory [Internet]. 4th ed. Thousand Oaks; 2015 [cited 2021 Sept 07]. Available from: <https://us.sagepub.com/en-us/sam/basics-of-qualitative-research/book235578>
11. Dodgson JE. The intersection of power, social justice, and lactation. J Hum Lact. 2018 Aug;34(3):411-2. <https://doi.org/10.1177/0890334418776983>
12. Jameel A, Vong L, Hun V, Morgan A. Early childhood nutritional implications of the rise in factory employed mothers in rural Cambodia: a qualitative study. Matern Child Health J. 2019 Aug;23(8):1087-97. <https://doi.org/10.1007/s10995-019-02745-0>
13. Gottenborg E, Maw A, Ngov LK, Burden M, Ponomaryova A, Jones CD. You can't have it all: the experience of academic hospitalists during pregnancy, parental leave, and return to work. J Hosp Med. 2018 Dec;13(12):836-9. <https://doi.org/10.12788/jhm.3076>
14. Leon-Larios F, Pinero-Pinto E, Arnedillo-Sanchez S, Ruiz-Ferron C, Casado-Mejia R, Benitez-Lugo M. Female employees' perception of breastfeeding-friendly support in a public university in Spain. Public Health Nurs. 2019 May;36(3):370-8. <https://doi.org/10.1111/phn.12590>
15. Chen J, Xin T, Gaoshan J, Li Q, Zou K, Tan S, et al. The association between work related factors and breastfeeding practices among Chinese working mothers: a mixed-method approach. Int Breastfeed J. 2019 June;14(28). <https://doi.org/10.1186/s13006-019-0223-z>
16. Febrianingtyas Y, Februhartanty J, Hadihardjono DN. Workplace support and exclusive breastfeeding practice: a qualitative study in Jakarta, Indonesia. Mal J Nutr. 2019 Mar;25(1):129-42. <https://doi.org/10.31246/mjn-2018-0107>
17. Wambach K, Britt E. Breastfeeding support experiences of registered nurses in a Large Children's Hospital System. J Obstet Gynecol Neonatal Nurs. 2018 Sep;47(5):632-40. <https://doi.org/10.1016/j.jogn.2018.07.007>
18. Fernandes VMB, Santos EKA, Zampieri MFM, Gregório VRP, Hernandez MJ, Ribeiro LC. Conduas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. Texto Contexto Enferm. 2018 Aug;27(3):e2560016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-070720180002560016>
19. Burns E, Triandafilidis Z. Taking the path of least resistance: a qualitative analysis of return to work or study while breastfeeding. Int Breastfeed J. 2019 Apr;14:15. <https://doi.org/10.1186/s13006-019-0209-x>
20. Osibogun OO, Olufunlayo TF, Oyibo SO. Knowledge, attitude and support for exclusive breastfeeding among bankers in Mainland Local Government in Lagos State, Nigeria. Int Breastfeed J. 2018 Aug;13:38. <https://doi.org/10.1186/s13006-018-0182-9>
21. Wallenborn JT, Perera RA, Wheeler DC, Lu J, Masho SW. Workplace support and breastfeeding duration: the mediating effect of breastfeeding intention and self-efficacy. Birth. 2019 Mar;46(1):121-8. <https://doi.org/10.1111/birt.12377>
22. Santos PV, Martins MCC, Tapety FI, Paiva AA, Fonseca FMNS, Brito AKS. Desmame precoce em crianças atendidas na Estratégia Saúde da Família. Rev Eletr Enferm. 2018 Apr;20:v20a05. <https://doi.org/10.5216/ree.v20.43690>
23. Basrowi RW, Sulistomo AW, Adi NP, Widyahening IS, Vandenplas Y. Breastfeeding knowledge, attitude, and practice among white-collar and blue-collar workers in Indonesia. J Korean Med Sci. 2019 Nov;34(45):e284. <https://doi.org/10.3346/jkms.2019.34.e284>
24. Basrowi RW, Sastroasmoro S, Sulistomo AW, Bardosono S, Hendaro A, Soemarmo DS, et al. Developing a workplace lactation promotion model in Indonesia using Delphi technique. Arch Public Health. 2018 Nov;76:70. <https://doi.org/10.1186/s13690-018-0312-2>
25. Pérez-Escamilla R, Tomori C, Hernández-Cordero S, Baker P, Barros AJD, Bégin F, et al. Breastfeeding: crucially important, but increasingly challenged in a market-driven world. Lancet. 2023 Feb;401(10375):472-85. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01932-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01932-8)
26. Reis MC, Moraes VP, Simões EN. Movimentos de método em Michel Foucault uma aproximação a História da Sexualidade. RELACult. 2019 May;5(4). <https://doi.org/10.23899/relacult.v5i4.1298>
27. Geraldo Benzoni SA, Garcia Baptista N, Tomaz Musacci RT, Pereira da Silva JM. La percepción de la maternidad en las mujeres en la época contemporánea. Prometeica. 2024 Mar;29:232-43. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.29.16245>