

---

**Artigo de Pesquisa**

---

**Amamentação e retorno ao trabalho formal: Vivências e perspectivas de trabalhadoras do Distrito Federal**

Cristiane Benjamim Santos<sup>1</sup>, Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3598-6810/> Centro Universitário Brasília (CEUB), Brasília, DF, Brasil.

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6623-6575/> Centro Universitário Brasília (CEUB), Brasília, DF, Brasil.

---

**Resumo**

A amamentação é um direito para acesso à saúde, e, como tal, salvaguarda a mulher trabalhadora, mediante dispositivos legitimados pela legislação brasileira. No entanto, a experiência de trabalhar e amamentar precisa ser considerada quanto às singularidades dessa vivência, bem como suscita investigações da percepção da trabalhadora acerca da (in)existência do suporte organizacional em prol do aleitamento materno. O objetivo da pesquisa foi compreender a vivência da mulher que retorna ao trabalho formal e continua amamentando. A pesquisa, de abordagem qualitativa, foi realizada em maio de 2022 com três mulheres residentes em Brasília – DF, por meio de entrevistas semiestruturadas. As informações levantadas foram submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 2011) e foram identificadas cinco categorias temáticas: significado do trabalho antes e após a maternidade; implicações do retorno ao trabalho na amamentação; implicações da amamentação no trabalho; saúde; e suporte da empresa à amamentação. Os achados foram analisados considerando-se os pressupostos da Psicologia Positiva. Conclui-se que o retorno ao trabalho formal, principalmente em sua fase inicial, consiste num período marcado por reorganizações e desafios quanto ao atendimento das necessidades das mulheres trabalhadoras cuja continuidade da amamentação também é impactada por aspectos relacionais e estruturais em seus locais de trabalho.

**Palavras-chave:** Amamentação, Retorno ao trabalho, Psicologia positiva.

---

**Breastfeeding and return to formal work: Experiences and perspectives of workers from Distrito Federal**

**Abstract**

Breastfeeding is a right for access to health, and, as such, it safeguards the working woman, through provisions legitimized by Brazilian legislation. However, the experience of working and breastfeeding needs to be considered regarding the singularities of this experience, as well as raising investigations of the worker's perception about the (in)existence of organizational support in favor of breastfeeding. The objective of the research was to understand the

---

Submissão: 31/05/2023  
Aceite: 20/05/2024  
Editora Responsável: Liliam Deisy Ghizoni  
Editora de Leiante: Gracilene Paiva Araujo  
Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Santos, C. B. & Ribeiro, P. E. C. D. (2024). Amamentação e retorno ao trabalho formal: Vivências e perspectivas de trabalhadoras do Distrito Federal. *Trabalho (En)Cena*, 9 (contínuo), e024018. 1-27. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024018>

implications present in the experience of women who return to formal work and continue breastfeeding. The research, with a qualitative approach, was carried out in May 2022 with three women residing in Brasília - DF, based on a semi-structured interview. The collected information was analyzed through content analysis (Bardin, 2011), and five thematic categories were identified: meaning of work before and after motherhood; implications of returning to work on breastfeeding; implications of breastfeeding at work; health; and company support for breastfeeding. The finds were analyzed considering the assumptions of Positive Psychology. Ones conclude that the return to formal work, especially in its initial phase, consists of a period marked by reorganizations and challenges regarding meeting the needs of working women whose continuity of breastfeeding is also impacted by relational and structural aspects in their workplaces.

**Keywords:** Breastfeeding, Return to work, Positive Psychology.

---

O aleitamento materno é uma prática a ser amplamente incentivada, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Ministério da Saúde do Brasil (MS), devido à sua importância direta na saúde e no bem-estar da criança e da mãe. Nos primeiros anos de vida da criança, a amamentação fortalece o seu sistema imunológico, protegendo-lhe de diversas patologias e propiciando-lhe melhor desenvolvimento (Nascimento et al., 2021) e, em relação à mãe, garante satisfação emocional, redução dos riscos de doenças crônicas e de câncer de ovário, mama e endométrio (Brasil, 2019a). Portanto, torna-se indiscutível a importância da amamentação tanto para a criança quanto para a mãe, sempre que possível.

A amamentação é um direito para acesso à saúde, e, como tal, salvaguarda a mulher trabalhadora que amamenta, mediante dispositivos legitimados pela legislação brasileira (Lei nº. 14.683/2023). No âmbito jurídico, no Brasil, a licença-maternidade, prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal (CF, 1988), foi um marco para a díade empregada/empregador, pois garante direito à remuneração integral durante esse período. No país, as mulheres com carteira assinada têm direito a quatro meses de licença-maternidade e, após o final desse período, é assegurado à lactante ter dois intervalos ao dia, de 30 minutos cada, para amamentar, até que o bebê complete os seis meses de idade, ou a sair uma hora mais cedo do trabalho, conforme o artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei Nº 5.452). Além disso, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, esse direito pode ser prorrogado, a critério médico, quando a saúde da criança exigir.

Outro ponto relevante é o Programa Empresa Cidadã que prorroga a duração da licença-maternidade por 60 dias mantendo-se a remuneração e estimula as empresas a ampliarem a licença-maternidade das suas trabalhadoras por seis meses, mediante incentivo fiscal (Brasil, 2019b). Com a Lei nº 14.457/2022, a licença-maternidade pode ser prorrogada por oito meses. Para além desse amparo, é proibido discriminar a mulher devido ao estado de gravidez ou

situação familiar (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; Lei nº 9.029/95), o que coíbe o uso desses critérios nas tratativas desfavoráveis à contratação, remuneração, progressão na carreira e dispensa e criação de “restrições ao direito da mulher ao seu emprego em regulamentos de qualquer natureza e contratos coletivos ou individuais de trabalho” (Art. 391, § único).

A amamentação implica em considerar o aspecto psíquico da mulher na sua relação com o filho (Braga, Silva & Bonassi, 2021). Novas configurações à rotina comumente advindas da maternidade são percebidas nos âmbitos afetivo-relacional (filho(a), cônjuge, família, amigos), físico (alterações hormonais e corporais), de demandas essenciais (sono, alimentação), a forma de amamentar e o afastamento do trabalho formal (Moraes et al., 2021). Assim, é importante considerar essa mulher trabalhadora de forma integral em seu retorno ao trabalho após a licença-maternidade, sob um enfoque biopsicossocial que considera também os aspectos subjetivos implicados nesse contexto. Por biopsicossocial entende-se a coexistência de potencialidades biológicas, psicológicas e sociais, considerando-se o indivíduo como um todo (Limongi-França, 2009), considerando-se toda sua complexidade na compreensão de processos e fenômenos nos quais está implicado.

Vivenciar a maternidade e trabalhar formalmente demanda estudo e intervenção de diversas áreas do conhecimento em prol dos direitos das mulheres e das organizações. Atrela-se à saúde, à educação, à promoção de políticas públicas e às garantias de direitos trabalhistas, dentre outras pautas (MS, 2021). Os diferentes contextos em que ocorre, bem como seus desdobramentos na vida e na concepção identitária não só das mulheres trabalhadoras e mães, mas também das organizações as quais se vinculam, são pontos que permitem investigar paradigmas comportamentais da sociedade (Giordani et al., 2018; Moraes, 2021).

Estudos destacam que a forma como a mulher realiza a maternidade pode ser influenciada pela rede de suporte e apoio, sobretudo, os relacionados aos familiares e aos profissionais de saúde (Daltro et al., 2021). Entretanto, em relação aos suportes relacionados às organizações, um dos pontos mais sensíveis no mundo do trabalho é o (pre)julgamento do desempenho da mulher trabalhadora. Nessa proposta, essa mulher é considerada numa perspectiva enquanto pessoa em distintas dimensões, quais sejam:

[...] biológica, refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas no decorrer da vida e vinculadas aos fatores de saúde; psicológica, que engloba os processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de se posicionar frente a outras pessoas e a

circunstâncias externas; e, social: fatores socioeconômicos, o papel dos grupos e organizações sociais, a cultura, as crenças, o meio ambiente e a localização geográfica (Limongi França, 2009, pp. 6-7).

Convém destacar outros aspectos teóricos relacionados ao retorno ao trabalho e à amamentação: o comprometimento, a cultura e o suporte organizacionais. Comprometimento organizacional pode ser conceituado como “um estado no qual o indivíduo se identifica com uma organização em particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar seus objetivos” (Magalhães, 2008).

O comprometimento organizacional é estudado sob diversos focos e base, segundo Pinho et al. (2021). Um dos modelos que se destaca é multidimensional proposto por Meyer e Allen (1991), composto por três dimensões, a saber: afetiva, a qual envolve forte crença e aceitação dos valores da organização e o desejo de permanência; normativa, baseada no sentimento de dever com os objetivos e normas da organização, tendo o comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização; e continuação, em que o trabalhador se sente recompensado com o que lhe é oferecido pela organização e a sua saída implicaria sacrifícios econômicos, sociais ou psicológicos significativos.

Atentar-se ao comprometimento organizacional faz-se relevante, ainda, por ser um fator considerado um preditor confiável de comportamentos, tais como absenteísmo e desempenho (Silva, 2018) — aspectos considerados como indicadores de preocupação das trabalhadoras, pois estudos indicam serem esses elementos justificativas das organizações quanto à demissão, conforme apresentado.

Investigar a percepção da trabalhadora acerca da existência do suporte organizacional também se faz relevante. Por percepção de suporte organizacional entende-se a percepção do trabalhador quanto à qualidade do tratamento da organização em retribuição às suas atividades laborais, sendo estas, baseadas nos sinais de reconhecimento que a organização manifesta em relação ao esforço realizado pelos seus recursos humanos e fortemente influenciada pela expectativa do trabalhador em relação à postura da empresa em caso de certos acontecimentos (Eisenberger et al., 1986).

Assim, as atividades laborais associadas à amamentação podem gerar na mulher que amamenta uma expectativa de reciprocidade. Com isso, é possível sustentar que a percepção das trabalhadoras se apresenta como uma diretriz para observação de seu comprometimento organizacional. Isso porque a organização integrando a rede de apoio à amamentação, pode favorecer esse comprometimento. Estudos de Tumwesige (2010) apontam que a percepção da

falta de suporte da organização vincula-se ao menor comprometimento dos empregados com a instituição, fator que impacta o profissional na decisão de deixar ou não a organização.

Segundo Almeida et al. (2022), a amamentação no trabalho é interrompida por diversos fatores: sobrecarga de trabalho, relações pessoais no trabalho, tais como falta de apoio de chefes e colegas, bem como aspectos da estrutura e/ou instalações físicas do ambiente, inadequação do tempo para ordenha do leite materno e a diminuição na produção de leite. Esse estudo voltado a enfermeiras, aponta, ainda, questões de insalubridade de trabalho dessa categoria como fator preditivo ao desmame precoce e de profundo impacto à carreira da mulher (Almeida et al., 2022).

A análise desse contexto seria favorecida por uma perspectiva teórica que possa dialogar com uma visão de saúde e de saúde organizacional mais ampla, como a Teoria da Psicologia Positiva \_ teoria psicológica que explora aspectos saudáveis do ser humano, focando suas potencialidades na promoção do estado de desenvolvimento ótimo (Paludo & Koller, 2007). A Psicologia Positiva tem como postulado compreender as relações entre os recursos pessoais, as experiências positivas, a partir de três pilares, quais sejam: as experiências positivas e o estado de desenvolvimento ótimo; as características pessoais positivas; e, as instituições e comunidades positivas (Pereira et al., 2019).

O estado de desenvolvimento ótimo se caracteriza pela presença de maiores índices de bem-estar subjetivo e menores níveis de estresse. Nesse estado o indivíduo está envolvido em ações que possibilitam o desenvolvimento saudável de seus aspectos psicológicos, biológicos e sociais em qualquer etapa do ciclo vital em que se encontre (Pereira et al., 2019). O bem-estar subjetivo se refere às avaliações cognitivas (relacionadas à satisfação) e afetivas (constituídas por afetos positivos e negativos) que as pessoas fazem sobre suas vidas. Convém, ainda, destacar que nessa proposta teórica, os afetos positivos e negativos são dimensões independentes, e não opostas, de um mesmo continuum, o que possibilita a vivência simultânea de altos índices de afetos negativos e positivos. Os afetos, ainda que influenciados por eventos do cotidiano, apresentam uma estabilidade temporal (Seligman, 2012; Pereira et al., 2019).

A Psicologia Positiva considera a saúde como um conceito positivo, que enfatiza recursos pessoais e sociais do ser humano e tem o objetivo de compreender como a interação dos recursos pessoais e as experiências positivas podem permitir a formação de comunidades e instituições positivas (Paludo & Koller, 2007). Nessa teoria, as experiências positivas têm o potencial de promover espirais de ganho, conceituadas como conjunto de relações cíclicas em que diferentes dimensões positivas associadas (e.g. afetos positivos e apoio social) e os benefícios referentes a tais dimensões são amplificados ao longo do tempo (Pereira et al., 2019).

Convém apontar a questão conceitual da terminologia positividade para essa teoria: as intenções positivas dos indivíduos; a identificação e o uso de seus recursos pessoais — os quais podem originar experiências positivas; e o impacto de longa duração que as emoções positivas provocam na vida dos indivíduos (Pereira et al., 2019).

Destaca-se ainda outro ponto basilar dessa teoria: segundo Seligman (2012), os recursos pessoais são intrínsecos e se caracterizam como dimensões independentes, não fixas, que podem ser desenvolvidas ao longo da vida e são influenciadas por mudanças no ambiente. O indivíduo que conhece seus recursos pessoais vive experiências de desenvolvimento ótimo com maior frequência, como: otimismo, iniciativa relativa ao crescimento pessoal; autoestima; valores humanos básicos e presença de sentido de vida (Pereira et al., 2019).

A Psicologia Positiva corrobora com a ampliação do modelo biopsicossocial da área da Psicologia da saúde, que inclui dentre outros fatores: bem-estar, felicidade, resiliência, *coping*, espiritualidade e apoio social no desenvolvimento de pesquisas e intervenções em saúde (Calvetti et al., 2007). Além disso, essa abordagem também contribui para aprimoramento das organizações, pois virtudes de indivíduos e organizações viabilizam o desenvolvimento de pessoas e sistemas (Marujo et al., 2007). Além disso, essa proposta teórica assume perspectivas de investigação-ação e de intervenção psicológica, com vistas à promoção da saúde e do bem-estar biopsicossocial, bem como à redução e prevenção de sintomas patológicos. (Figueiredo et al., 2021).

A Psicologia Positiva propõe que os recursos pessoais podem ser potencializados em contextos em que os indivíduos têm a oportunidade de se envolver em atividades desafiadoras de seu interesse (Seligman, 2012; Pereira et al., 2021). Essa teoria propõe o modelo HERO (do inglês, *Healthy and Resilient Organizations*), para organizações saudáveis e resilientes, em que há uma inter-relação entre práticas saudáveis, as quais influenciam o desenvolvimento dos trabalhadores e dos resultados organizacionais saudáveis (Cugnier & Farsen, 2020).

A percepção do trabalho desempenhado pela própria trabalhadora e da amamentação após o retorno da licença-maternidade é um dos pontos para investigar tais paradigmas. A partir da perspectiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho é possível colaborar com discussões assertivas para que tanto a mulher trabalhadora lactante quanto as organizações possam construir espaço colaborativo em que a amamentação não seja um impedimento às atividades laborais, tampouco o trabalho formal seja empecilho a vivências advindas da maternidade. Assim, para que a relação desempenho laboral-amamentação seja considerada plausível, convém instigar proposições que considerem a percepção da mulher contemporânea quanto ao trabalho e ao aleitamento materno. Como a mulher vivencia a amamentação após o retorno ao

trabalho formal? E, uma vez optando pela continuidade do aleitamento materno, quais condições e experiências em seu local de trabalho que interferem na concretização desse intento?

Diante das questões postas, o presente estudo teve como objetivo principal compreender sentidos atribuídos ao trabalho e à amamentação por mulheres que amamentam e retornam ao trabalho formal e, como objetivos específicos, identificar as implicações da amamentação no retorno ao trabalho formal e identificar a percepção da mulher sobre as práticas de suporte organizacional voltadas à amamentação em seu local de trabalho. Acredita-se que este estudo pode colaborar para um melhor entendimento sobre as vivências de trabalho da mulher antes e após a maternidade e, mais do que focar a relação com o seu desempenho, pode fomentar a constituição de práticas, consoante a cada contexto, que combatam o desmame precoce, muito comum de ocorrer no período em questão, principalmente quando o aleitamento consiste em um desejo da mulher. A partir da percepção acerca dos suportes oferecidos pelas organizações em prol da amamentação, torna-se possível ampliar o olhar para a saúde da mulher trabalhadora e para práticas exitosas pela organização, fortalecendo, assim, as relações de trabalho.

### **Método**

Devido aos objetivos pretendidos, adotou-se a metodologia qualitativa e, como estratégia metodológica, optou-se por estudo de caso, que consiste numa análise abrangente de uma unidade de estudo – sujeito, ambiente ou situação particular, mediante descrição. Essa estratégia permite, assim, saber por que e como certos fenômenos acontecem e em situações em que o controle de variáveis é inviável (Freitas & Jabbour, 2011). Esta pesquisa consiste em um estudo de casos múltiplos, que, segundo Yin (2015), envolve mais do que um único caso e tem como vantagem proporcionar, por meio das evidências dos casos, um estudo mais robusto.

As participantes foram 3 (três) mulheres residentes no Distrito Federal, acima de 18 anos, vinculadas a empresas distintas. Todas celetistas, sendo duas delas principais responsáveis pelos proventos da família, que conviviam com o parceiro/cônjuge pai das crianças, os quais estavam desempregados há mais de um ano. Quanto à escolaridade, uma delas com ensino superior completo e duas com ensino superior em curso. A idade das crianças variou entre 7 meses e 1 ano e 2 meses. Os critérios de seleção foram: estar vivenciando a maternidade, amamentando e vinculada formalmente a uma empresa há mais de um ano antes do nascimento do(a) filho(a) mais novo. Como critérios de exclusão considerou-se a não amamentação da criança. A escolha dessas participantes foi por conveniência.

Como instrumentos de pesquisa utilizou-se uma ficha para registros sociodemográficos e socioprofissionais das entrevistadas e um roteiro composto por 8 (oito) perguntas contendo pontos relacionados às vivências da mulher trabalhadora antes e após a maternidade (projeto de amamentação, cotidiano no trabalho e percepção de suporte organizacional em prol da amamentação). Ambos os instrumentos foram elaborados pela pesquisadora, a partir de leitura teórica sobre o tema e dos objetivos apresentados. A tabela 1 apresenta de forma mais detalhada os perfis das participantes quando da realização da pesquisa. No intuito de preservar o sigilo e diferenciá-las entre si foram usadas as siglas E1, E2 e E3:

**Tabela 1**

*Caracterização das entrevistadas.*

Item	Entrevistadas		
	E1	E2	E3
Idade	28	32	23
Quantidade de filhos	1	2	1
Convivência com o pai do bebê	Sim	Sim	Não
Número de pessoas com quem vive	2	3	1
Curso de formação	Administração	Enfermagem (Em curso)	Pedagogia (Em curso)
Tempo de empresa	4 anos	7 anos	2 anos
Tipo de Empresa	Instituição de Ensino	Laboratório	Agência de Publicidade
Cargo	Assistente	Assistente	Auxiliar
Outro trabalho como renda complementar	Produz doces e salgados por encomenda	Não	Não

A pesquisa foi realizada presencialmente em local e horário acordados previamente. Objetivou-se atender a disponibilidade e a segurança das participantes e da pesquisadora, prezando-se pelo atendimento das normas sanitárias protocolares vigentes à época de realização das entrevistas (uso de máscara e distanciamento) e de condições adequadas (conforto, silêncio e não interrupção) para realização da entrevista. Em todas as etapas da pesquisa foram garantidas a confidencialidade e o sigilo dos dados para proteção da identidade das entrevistadas. O procedimento inicial foi a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), seguido de explicações, quando necessário, incluindo uso das informações concedidas respeitando preceitos éticos de pesquisa com seres humanos, conforme CNS 466/12: informações sobre a pesquisa em linguagem adequada, riscos mínimos, restrição ao

uso das informações obtidas, benefícios diretos e indiretos da pesquisa. Após anuência e assinatura do TCLE, procedeu-se à entrevista semiestruturada, tendo o áudio gravado em um celular e transcrito posteriormente.

Como procedimento de análise das informações levantadas nas entrevistas foi utilizada a técnica de Análise de Conteúdo, seguindo-se as etapas propostas por Bardin (2011): 1) Pré-análise, em que as ideias iniciais são sistematizadas preparando a análise propriamente dita, mediante leitura flutuante, escolha dos documentos, reformulações de objetivos e hipóteses e formulação de indicadores; 2) Exploração do material, em que é feita a codificação dos dados em unidades; e 3) Tratamento e interpretação dos resultados, em que se fazem inferências, isto é, a “operação lógica (ou deduções lógicas), pela qual se admite uma proposição em virtude da sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras” (Bardin, 2011, p. 41), seguida de interpretação com atribuição de significação às características do texto descritas anteriormente.

Dessa forma, foi possível analisar processos vivenciados pelas participantes quanto ao retorno ao trabalho em um período em que ainda estavam amamentando seus filhos, incluindo a percepção do suporte organizacional recebido para que ela realizasse esse intento. Os temas identificados foram submetidos ao critério de consistência interna, ou seja, a quantidade de unidades de contexto presentes no tema perante a totalidade destas unidades.

## **Resultados**

A partir da análise das entrevistas foram criadas 5 categorias temáticas decorrentes da vivência da mulher que amamenta em seu retorno ao trabalho formal: Categoria 1: Significado do trabalho antes e após a maternidade; Categoria 2: Implicações do retorno ao trabalho na amamentação; Categoria 3: Implicações da amamentação no trabalho; Categoria 4: Saúde; Categoria 5: Suporte da empresa à amamentação.

### ***Significado do trabalho antes e após a maternidade***

Significado do trabalho é definido como entendimento social do que seja essa atividade, construída e reproduzida de forma interativa com diferentes variáveis pessoais e sociais, influenciando as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico (Tolfo & Piccinini, 2007). O tema mais frequente como significado do trabalho foi a realização pessoal, no entanto, houve uma subdivisão de outros temas relacionados à maternidade. Os

temas identificados antes da maternidade foram: atividade principal, idealização e projeção de conquistas. Já os temas identificados como significado do trabalho após a maternidade foram: forma de obtenção de recursos, restrição de escolha, sobrecarga e renda extra.

O sentido do trabalho na vida das mulheres pode vincular-se à percepção pessoal e social, subjetiva e econômica (Andrade et al., 2018). Os resultados do sentido do trabalho para as participantes antes da maternidade podem ser identificados nas seguintes verbalizações:

“Principal atividade depois que fiz o Ensino Médio.” (E1)

O trabalho ia ser o meu futuro e se caminhar numa profissão que eu gostaria de sonhar em ter. Porque todo mundo quando estuda, a gente tem um sonho de ter uma profissão, uma carreira e às vezes o trabalho ajuda naquilo de conquistar aquilo que você quer. (E2)

“O trabalho era dar o melhor de si e alcançar lugares altos, sempre em busca do meu crescimento.” (E3)

Esses resultados têm como ponto central que para as participantes, antes da maternidade, destacam-se as perspectivas de realização pessoal, projeção de conquistas e atividade principal, ou seja, a percepção dessa atividade estava atrelada a uma prática voltada à idealização. Ainda que consista numa realização pessoal, após a maternidade, a perspectiva do significado do trabalho é a realidade do momento presente, conforme as seguintes verbalizações:

Agora muda um pouco de figura, né, porque é totalmente diferente: é o sustento. Porque a gente tem que priorizar primeiro a vinda da criança, né, as despesas das crianças para depois você pensar naquilo que pode melhorar para ambos e os de todos da casa. (E3)

“Hoje o que me atende é esse trabalho, não tenho como escolher muito. Não tenho tempo pra estudar mais.” (E1)

E eu ainda trabalho a mais, porque meu companheiro tá desempregado há mais de 2 anos. E eu ainda trabalho com doces, às vezes eu pego encomenda, então é... pego bolo, pego doce para festa, pra completar a renda. (E1)

Hoje o que conta é o horário. É o trabalho eu consegui que eu conciliasse esse horário específico, porque eu teria que ser nesse período. (...) Meu trabalho é o que segura a casa nesse momento, com o meu marido desempregado, esse ganho é mais que dinheiro, sabe? É muito na minha casa, na minha vida (E2).

“Depois de ter o bebê mudou porque agora não é mais uma prioridade o trabalho em si.” (E3)

Os dados apresentam mudança de percepção do trabalho enquanto forma de obtenção de recursos financeiros. Ela é ampliada após o nascimento da criança, inclusive em relação ao uso dos proventos adquiridos pelo trabalho. Constata-se também que existem mulheres que passam a ter atividades extras, como fazer iguarias, no intento de ampliação da renda familiar. Esse aspecto corrobora pesquisa realizada por Lara et al. (2020), cujos resultados apontam maior sobrecarga de trabalho às mulheres. Os achados convergem, assim, com dados de uma recente pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2022) que indicam aumento do número de mulheres que realizam trabalhos informais paralelos aos formais como luta pela sobrevivência diante de uma realidade de precarização e incertezas, como a brasileira (Dieese, 2022).

Nesses excertos, duas entrevistadas (E1 e E2) declararam sentir o valor da sua atuação laboral na mitigação da vulnerabilidade da família devido ao desemprego do pai da criança. Esse achado corrobora com estudo realizado por Lara et al. (2020), o qual indica que o trabalho da mulher pode carregar um sentido específico quando o parceiro/cônjuge vivencia o desemprego.

Outro aspecto identificado nos dados é a restrição de uma possível escolha à realização laboral pela mulher: a sua jornada (horário) necessita conciliar com a disponibilidade da rede de apoio que cuidará da criança em sua ausência. Assim, os resultados apontam que o significado do trabalho para a mulher é valoroso antes e após a maternidade, no entanto, após a maternidade rearranjos são evidenciados e a decisão de continuar trabalhando ante tais alterações confirmam a valor do trabalho para essas mães, não só à satisfação pessoal, mas também ao contexto socioeconômico.

Beltrame e Donelli (2012) apresentam que a maternidade na contemporaneidade passou a ser entendida pela articulação entre o desejo e seu contexto sócio-histórico, não havendo uma linearidade acerca das ocorrências de papéis desempenhados pela mulher em sua vida devido a questões de gênero, sociais e história individual. Com isso, as autoras apresentam que a maternidade atual tem implicações e conflitos distintos (Beltrame & Donelli, 2012). Nessa vivência, é possível identificar a busca pelo bem-estar subjetivo, conforme Seligman (2012), em que afetos positivos e negativos são dimensões independentes de um mesmo continuum.

### ***Implicações do retorno ao trabalho na amamentação***

Esta categoria pode ser definida como alterações no comportamento de amamentar decorrentes do retorno às suas atividades laborais formais. Os temas identificados foram: ambivalências, desmame, estratégias de alimentação do bebê e rede de apoio.

Segundo Andrade et al. (2018), o fim da licença-maternidade tende a gerar diversos tipos de sofrimento psíquico nas mulheres, os quais decorrem de fatores diferenciados, mas o dilema frente à necessidade de trabalhar e o desejo de dedicar aos cuidados maternos, dentre eles amamentação é um ponto de destaque. O retorno ao trabalho indica alterações de estratégias para continuidade do aleitamento materno. Uma dessas práticas é a ordenha do leite em casa ou no ambiente de trabalho.

“Fazer os dois é uma coisa bastante complexa porque não depende só da mulher.” (E1)  
É isso que, tipo assim, que a pediatra dele perguntou se tinha como eu tentar ordenhar o máximo que eu pudesse, nem que fosse um pouquinho no trabalho para ele, que seria uma boa ajuda para ele. (E3)

Os resultados apresentados indicam que apenas uma participante obteve orientação do pediatra do bebê quanto ao preparar-se para o aleitamento após a licença-maternidade. A ordenha é comumente recomendada por profissionais de saúde por ser prevista como uma das medidas à continuidade do aleitamento materno, sendo necessário ser realizada em intervalos regulares ao longo do dia (Brasil, 2015). Os resultados apresentados apontam ser uma prática ainda que requer cuidados quanto ao armazenamento do leite tirado e atrela-se diretamente às condições de trabalho. Esse mesmo princípio pode ser observado em um ponto conflitivo central na pesquisa: o desmame, isto porque as participantes relataram que a ordenha no local de trabalho foi uma estratégia que permaneceu mais intensa no primeiro mês, mas que foi reduzida e até suspensa, nesse local, a partir do segundo mês do retorno ao trabalho. Para elas, o receio de desmamar consiste num temor.

Tem várias situações pra desmamar, a criança, não é? Então às vezes tem desmotivação, né? Da desistência de ver que não dá mais. Tem a questão também do filho, quando não quer, também do processo de estar trabalhando e depois o filho não sente mais falta e acaba largando o peito por si só, né? Às vezes é o cansaço, né? O cansaço fala mais alto, aí a pessoa prioriza de dar a mamadeira que facilita mais, aí pra tirar do peito, porque o

peito é um processo, você sempre tem que estar disposta a dar o peito, né? Então isso que desenvolve ainda mais o desmame, principalmente pela mãe que volta a trabalhar. É pra facilitar o dia, pra conseguir administrar o dia dela. [...] mas eu vou tentar até. (E2)

“Desmamar antes do tempo é real pra muitas. Eu temo isso.” (E1)

“Meu medo é ter que desmamar logo.” (E3)

Conforme exposto, o desmame é um dispositivo à mulher na organização de seus afazeres, cujas causas podem ser internas (desmotivação, cansaço, indisposição) e externas, como a vontade da criança e o trabalho. No entanto, tais aspectos se entrelaçam e são de complexa interpretação (MS, 2015). O trabalho consiste em um fator de risco ao desmame precoce e aponta para além de dificuldades, uma avaliação sobre a situação vivenciada e percepção do controle sobre essa situação na perspectiva da Psicologia Positiva, conforme destacado por Pereira et al. (2021).

Outras estratégias das mães para conseguir manter o aleitamento materno se relacionam à forma de alimentar o bebê e à rede de apoio de que necessitará para tal.

“Ele [o bebê] não pegou copinho ou colher.” (E1)

Eu tinha muito medo de dar confusão de bico porque se muitas vezes as mães voltam ao trabalho e bota na mamadeira e o bebê não quer mais o peito e o bebê mama mais fácil na mamadeira não é porque o leite simplesmente sai. (E3)

O uso do copinho para oferta de leite, evitar o uso da mamadeira e a importância da rede de apoio à mulher para que a criança continue obtendo leite materno enquanto a mulher está trabalhando são estratégias apresentadas por Almeida et al (2022). Para essas autoras, esses aspectos influenciam positivamente na continuidade do aleitamento materno e apresentam o esvaziamento das mamas como condição de alívio a dores e possíveis desconfortos. Sendo o ambiente laboral influenciador direto à manutenção dessa prática.

Os aspectos apresentados apontam necessidades que se somam ao cotidiano das mulheres, alguns dos quais podem ser mitigados com a participação de uma rede de apoio, tais como: autocuidado, necessidade de descanso e tempo para dormir. As três participantes consideram sua rede de apoio diminuta, sendo que uma delas deixa seu filho em uma creche para poder trabalhar.

“Só é eu e ele [pai] pra cuidar [da criança].” (E1)

E a gente não tem ninguém pra deixar o nenê. ‘Ah, vai ficar com a minha mãe hoje pra gente descansar, vai ficar com a vó, vai ficar com fulano de tal. Ah, minha tia vai cuidar, ah, me ajuda aqui, fica com ela hoje à tarde que tenho que fazer outras coisas’ nada disso pra mim. (E2)

“No trabalho, só uma amiga me apoia, me socorre.” (E2)

“Os amigos também têm as coisas deles, ninguém ajuda sempre, uma vez ou outra.” (E3)

“Voltei a trabalhar e ele está na creche desde os 5 meses. Impossível pra mim se não fosse a creche. Até pra ele receber meu leite sem tá comigo.” (E3)

Os dados apresentam dois aspectos centrais da rede de apoio das mulheres: sua composição (pessoas da família e amigos) e tipologia (familiar e institucional, no caso, creche). Nos casos investigados o pai da criança foi apresentado como cuidador da criança e, quanto ao trabalho como rede de apoio à mulher, a consideração foi inexistente ou limitada.

Conforme apresentado por Lima et al. (2020), a percepção do apoio dessas redes também é fundamental para a adequação do papel materno em relação ao trabalho. Assim, os casos apresentados podem indicar a estruturação das redes de apoio ao aleitamento na contemporaneidade, inclusive, investigar o papel das organizações, visto terem sido identificadas iniciativas pessoais de colegas de trabalho e não uma prática advinda de uma cultura organizacional que trabalha em prol do aleitamento materno.

Nota-se que a creche como um apoio institucional é condição para que mulheres não só retornem ao trabalho. Para Machado & Neto (2016) destacam a necessidade de oferecimento de creches ser uma forma eficaz para atingir o objetivo de manter a mulher no mercado. O resultado apresentado aponta outro fator: a rede de apoio responsabiliza-se pelo acesso da criança ao leite materno, fator de preocupação da mãe. Na perspectiva da Psicologia Positiva, a rede de apoio tem o potencial de promover contextos de situações positivas em que a mulher tem espaço para socializar suas necessidades. Isso impacta de forma direta a saúde mental da mulher.

### ***Implicações da amamentação no trabalho***

Esta categoria pode ser definida como alterações no cotidiano do trabalho formal decorrentes da amamentação. Os temas foram novas experiências (fisiológicas, emocionais e inter-relacionais), cumprimento de obrigações, gestão dos afazeres.

O retorno ao trabalho em período de lactação pode ocasionar situações de diversas naturezas. Retornar ao trabalho e continuar amamentando pode implicar em sentimentos complexos e contraditórios exigindo, principalmente, planejamento.

É uma mentira dizer que dá tudo sempre certo. Todo mundo sempre falou que amamentar era maravilhoso, que era mágico e que trabalhar é possível e desde o começo foi uma quebra de expectativa assim... pra mim foi bem difícil. [...] veio a culpa de ter deixado o bebê, a felicidade de poder trabalhar... (E1)

“Tenho que organizar tudo em casa e tudo no trabalho pra dar certo.” (E2)

“Fazer os dois é uma coisa bastante complexa porque não depende só da mulher.” (E3)

Os resultados apontam que mudanças físicas podem influenciar na postura corporal decorrente de uma nova autopercepção. Além disso, hábitos comuns nas interações com colegas de trabalho também podem modificar, ambos apontando novos sentimentos na mulher, conforme os excertos:

“Mas eu me senti meio envergonhada com relação ao peito em si, que aumentou muito. Então eu fico assim [posição dos braços sobrepostos aos seios] ... em frente às pessoas no trabalho... aí eu acho que queria esconder eles.” (E1)

“Às vezes não poder beber uma cerveja direito, sabe? Fico tendo que me controlar com umas coisas, mas estou firme, por enquanto, estou aguentando” [não sair com os colegas]. (E3)

Ser mãe tem um sentido peculiar a cada mulher, mas houve um consenso entre as entrevistadas do quanto essa experiência melhorou suas vidas. Assim, o valor da maternidade pode ser um fator relacionado às suas ações. Os resultados apresentam a relação que a mãe estabelece com a criança e com o relacionamento interpessoal, a exemplo, a vida social da mãe é reduzida, e sua forma de diversão pois o(a) filho(a) e a amamentação tornam-se prioridade. Com isso, a mãe restringe sua dieta. Esses resultados corroboram o que apresentam Almeida et al. (2002). No entanto, isso não significa que não exija esforço, tampouco significa ausência de sofrimento, mas se evidencia o emprego de forças positivas.

Outro aspecto é que é possível a trabalhadora perceber alterações de humor como irritabilidade, por exemplo. No entanto, a participante destaca o cumprimento de suas

obrigações: “Acho que os colegas percebem que fico irritada. Chego irritada, mas faço meu trabalho” (E2).

A privação do sono, por exemplo, pode causar morosidade, por exemplo. Mas os dados apontam que o retorno ao trabalho e afastar-se do filho é um fator que, principalmente no início, precisa ser compreendido pelas organizações, mas também precisa de preparo e maior conhecimento acerca das possíveis alterações no cotidiano pelas próprias mulheres. Oliveira et al. (2015), indicam que há ineficiência sobre a divulgação dessa realidade no período pré-natal e que a cartilha de amamentação para a mulher que trabalha é pouco conhecida, o que acaba corroborando à interrupção da amamentação. As autoras destacam ainda, a insuficiência de conhecimento sobre a ordenha no local de trabalho - um ponto a ser trabalhado pelos profissionais de saúde.

A condição de trabalhar e amamentar é enriquecida com a percepção da mulher acerca de seu próprio rendimento. Os dados apontam que a trabalhadora pode, inclusive, reorganizar sua forma de trabalhar:

“O desempenho não cai, a gente adapta porque chega com tanta vontade, mas produzo demais.” (E1)

Aprendi a priorizar o que que eu vou fazer, é antes eu queria fazer tudo, mostrar serviço e tá sempre por cima, tá sempre sendo a melhor. Hoje eu já vejo e reconheço que eu não consigo fazer tudo, então eu falo: ‘Uai, isso aqui eu não vou fazer, vou delegar para outro funcionário, vou pedir para outro colega: Colega, você pode fazer isso aqui, por gentileza?’ e que tal... Entendeu? Então hoje eu já divido as minhas tarefas e dou prioridade ao que tem que ser feito, exatamente por mim, que eu sei que vai ficar bem-feito. Mas eu sinto essa diferença. (E 2)

“A mulher que tem filho tem responsabilidade do trabalho aumentada porque não pode perder o emprego. Além disso, a mulher que é mãe é muito mais responsável.” (E3)

Os resultados mostram que a mulher que amamenta julga positivamente a realização do seu trabalho, mas também percebe como há um prejulgamento negativo acerca de seu desempenho. Ela se sente observada. No entanto, pelos resultados, a maternidade eleva sua responsabilidade e contrapõe ideias de que mulher que amamenta/ordenha no local de trabalho tem produtividade reduzida, uma concepção identificada por Misiaro et al. (2020). Esses autores apresentam, ainda, que a cobrança excessiva e inflexibilidade de cronograma são fatores que interferem negativamente na continuidade da amamentação após o retorno ao trabalho.

Os resultados mostram que o fato de amamentar e retornar ao trabalho também pode provocar na mulher uma mudança positiva à descentralização do trabalho, como relatado por uma entrevistada. Além disso, alinham-se aos achados da pesquisa de Oliveira et al. (2015) por exemplificar contextos das intercorrências que contribuem para o desmame precoce. Esses autores citam o trabalho materno fora do domicílio como fator agravante para o desmame precoce mesmo quando a prática da amamentação é acatada pela empresa. Os resultados desta pesquisa somam ao descrever os incômodos de forma mais detalhada.

### *Saúde*

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2009), o termo saúde inclui o completo estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença e enfermidade. Nesse sentido, os temas identificados nos resultados foram: alterações fisiológicas, humor, estresse e autocuidado.

A amamentação pode provocar alterações no corpo da mulher, no sono, provocar rachaduras no bico dos seios podendo até ter sangramentos além de aspectos emocionais:

“Você não consegue dormir direito não ...Você não dorme direito, você já acorda assim (polegares para baixo) e tem noite que nem dorme.” (E1)

“Amamentar me machucou, machucou o bico do meu peito assim de sangrar, ficar ferido, fazer casquinha, dar pus...E ter que trabalhar sem deixar isso transparecer também não foi fácil. Mas agora não. Eu amamento quando chego em casa.” (E2)

“Então você não consegue descansar.” (E3)

No entanto, considerando a saúde como um aspecto multifatorial, em toda sua dimensão, é necessário considerar que a saúde da mulher também é impactada positivamente: as entrevistadas apresentaram que a amamentação e o trabalho também trazem alegria e satisfação, inclusive promoveram uma percepção de seu próprio autocuidado.

“Bom, mas vamos falar a verdade: quando eu comecei a trabalhar, o meu humor melhorou.” (E1)

“A mulher não pode esquecer de cuidar de si mesma, do seu autocuidado, sabe. Eu me cuido mais agora. Em todos os sentidos.” (E2)

“O trabalho fez bem à minha saúde como um todo, sabe?” (E 3).

Ser mãe na Covid foi muito difícil realmente. Estava 2 anos dentro de casa trancafiada por causa da pandemia, o último ano que foi só cuidando do meu neném e home office, e quando eu pude sair para ver outras pessoas, para trabalhar, enfim, para fazer as minhas coisas, que foram os lados, trabalhar e ser mãe, foi muito bom eu poder sair de casa. (E1)

Segundo Peres et al. (2021) há fatores psicológicos atrelados ao retorno da mulher ao trabalho, os quais são associados à autoestima, automotivação e competência pessoal para a continuidade desse comportamento. Nesse sentido, os resultados apontam para o estresse vivenciado pelas mulheres que amamentam em seu local de trabalho e dificuldade vivenciada, principalmente no início do retorno ao trabalho:

“É sofrer. É... como é que eu vou explicar minha percepção? Foi sofrido pra mim. Foi porque eu tinha que...é o problema porque eu amamentava, eu só não amamentava no período que estava aqui” [no trabalho] (E1).

“Ter um filho, né, é cuidado integral, né? Então, quando você trabalha fora é um desespero maior ainda, porque dedicar ao trabalho é realização também, mas tudo vale a pena” (E2).

Todo mundo que viu falou assim “nossa, tá sentindo tanta falta do seu filho, né? Seria tão bom se ele tivesse aqui pra amamentar esse leite que tá vazando, né mãe?” Por que falar isso? Ele viu que isso me afetou um pouquinho, que eu fiquei mal por aqui! Então não tinham que ficar falando isso (E3).

Segundo Ferreira (2015), casos de estresse laboral relacionam-se com o assédio moral, sexual e a violência psicológica no trabalho. É possível constatar que uma mulher que tem a produção de leite interrompida por estresse existente no trabalho, como apresentado, impacta profundamente a subjetividade dessa mulher. Assim, esses dados sugerem refletir acerca da intervenção psicológica na proposta da Psicologia Positiva, pois, ela propõe levar aos psicólogos ter uma postura mais apreciativa das potencialidades, motivação e capacidade dos indivíduos, procurando transformar as antigas questões em oportunidades de compreender eventos psicológicos como otimismo, esperança, alegria e satisfação (Nunes, 2007).

Os dados apontam temor em relação a uma demissão futura, conforme mostram os excertos: “Sinto medo de ser demitida (E1)”; “Penso que ser demitida daqui uns meses pode ser a minha realidade, como já é a realidade de muitas mães, né? (E3).”

Apesar do amparo legal, a maternidade e o mercado de trabalho no Brasil vinculam-se à apreensão quanto à estabilidade no emprego formal tanto às mulheres empregadas quanto às mães primíparas. Pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), em 2019, revela aumento gradual da probabilidade de emprego até o momento da licença-maternidade, mas decai logo após o período de amparo legal, sobretudo às mulheres com menor nível educacional. Ademais, após dois anos, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade estão fora do mercado de trabalho, sendo o rompimento do vínculo empregatício sem justa causa e por iniciativa do empregador. Assim, a apreensão da trabalhadora pode afetar seu estado de saúde, sobretudo a sua saúde mental.

A dificuldade que eu sentia não é na amamentação em si. Tipo, eu não sentia dor no meu peito, não empedrava, é... era a questão dele mamar a cada minuto, assim, toda hora, toda hora é normal. Acordar à noite para mamar, para dormir... Ah, estou chateado: peito. Ah, caiu: peito. Então o peito é uma chupetinha dele. O peito... é ...tudo para ele é do peito. Então, é diminuir isso [a amamentação] por tá trabalhando ... ah, muito difícil (E2).

Destaca-se, ainda, o medo ou tristeza pela diminuição do vínculo e da dependência do filho. Miasiro et al. (2020) evidenciam que uma visão psicoafetiva, o contato entre mãe e filho na amamentação é um processo de profunda interação com a criança, leva ao fortalecimento da autoconfiança e traz satisfação à mulher. Assim, o receio dessa alteração também é um fator subjetivo que impacta na saúde mental da mulher que trabalha e amamenta.

As mulheres, nem sempre conhecem ou recebem das empresas seus direitos como mulheres trabalhadoras, não só no período de gestação, mas também o período de amamentação da criança. Apesar das dificuldades, trabalhar e continuar amamentando é factível de ser realizado pelas entrevistadas. Esses resultados corroboram com pesquisas realizadas por Beltrame e Donelli (2012). Para esses autores, conciliar carreira com a maternidade é percebida como possível, desejável sendo a satisfação com o trabalho uma das principais razões para a mulher retomá-lo após o nascimento do(a) filho(a) (Beltrame & Donelli, 2012).

### ***Percepção do Suporte da empresa à amamentação***

Esta categoria é definida como as crenças acerca de quanto o empregador cuida do bem-estar das mães em suas necessidades de retorno ao trabalho após a licença-maternidade e desejo

de continuar o aleitamento materno. Os temas identificados nessa categoria foram: barreiras (físicas e atitudinais), invisibilidade, situações vexatórias, realocação e auxílios pontuais.

As três participantes relataram que não perceberam incentivo à prática do aleitamento materno quando do seu retorno devido a percepção de barreiras atitudinais e físicas. As barreiras atitudinais evidenciaram a negação da condição da mulher lactante, tais como silenciamento e falta de acolhimento.

“As empresas não veem essa questão da mãe que volta, a questão da mulher em si e muito menos quais os cuidados. Pra empresa quando a mãe volta, volta a funcionária e só.” (E1)

Não há espaço para falar de amamentação e problemas com ordenha eu resolvia com a minha gerente porque ela dava espaço ou [então com] uma colega. Chefia, não. Todo mundo sabe das mães, mas ninguém fala nada. Nem a gente. Falta coragem. (E2)

“E devia ter um acolhimento para mães, porque tem o momento da separação com o filho que não é fácil.” (E3)

As condições físicas no local de trabalho, bem como o não oferecimento de um ambiente acolhedor em que a mulher seja respeitada em sua condição de nutriz podem consistir em violências contra a mulher que amamenta. Isso implica em fatores relacionados à cultura organizacional que podem impactar negativamente na decisão da mulher em amamentar.

A ordenha pode também ser inviabilizada pela natureza da área de trabalho, quando se trata, por exemplo, de insalubridade. Um dado apresentado como forma de trabalhar a questão da insalubridade foi o procedimento administrativo de realocação da funcionária, conforme o excerto: “Como eu estava amamentando, aí a gerência resolveu me colocar no outro bloco, que a gente não lida com isso(bactérias), mas troquei de equipe assim, sem nenhum preparo. Nem deles (E2).”

A realocação, portanto, pode ser vista como aspecto positivo à continuidade do aleitamento materno, entretanto, para ser exitosa, suscita planejamento e deve valorizar as potencialidades, não só da funcionária, mas também da equipe para que essa medida não seja um agravo às condições de trabalho. O resultado encontrado aponta que uma realocação positiva se atrela ao que propõem Meireles e Lobo (2011): intervenções que focam nas forças e metas a partir do potencial humano, podem promover maior coesão da equipe e bem-estar de todos.

Outra barreira estrutural identificada foi a ausência de local para ordenha e armazenamento do leite. No Brasil, as salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora devem seguir normas técnicas especificadas pelo Ministério da Saúde (MS, 2015). No entanto, essas salas não estão presentes na realidade da maioria das empresas brasileiras. As três entrevistadas relataram ausência de ambiente apropriado à ordenha, sugerindo que a ausência de suporte poderia ser resolvida mediante rearranjo estrutural através de uma sala ou destinar uma geladeira para esse fim.

Colocaria uma sala para as funcionárias assim, em que tenha uma salinha com uma poltrona separada, para que as mães pudessem retirar o leite ali e ter pelo menos uma geladeira específica só para elas colocarem ali o leite e tal (E1).

“Eu tirava leite no banheiro assim e aí era muito difícil também porque só tinha um banheiro.” (E1)

“Eu me senti incomodada por não ter uma sala específica para ordenhar. Então a gente tinha que procurar tipo uma sala, que não tivesse câmeras, né? Que eu vou expor meu peito para ordenhar, né, pra tirar o leite.” (E2)

Mesmo não tendo uma sala específica, a gerência me autorizou a utilizar um dos laboratórios de uma das salas para poder estar retirando leite e me autorizou utilizar a própria geladeira da gerência, né? Então, assim, eu me senti acolhida e às vezes quando eu não podia ser naquele horário que eu tinha ali determinado para tirar o leite, às vezes, a gerência deixava eu tirar em outro horário ou ficar um pouquinho a mais, tipo, mais uns 5 minutinhos e tal, mas era isso. Eu me senti acolhida pela gerente. (E2)

“Eu amamento numa sala que quase ninguém usa.” (E3)

Os dados apresentam imprevisto e vivência de situações vexatórias, tais como: a possibilidade de ser filmada por uma câmera de segurança e a entrada abrupta de colegas de trabalho na sala em que a mulher está ordenhando. Oferecer leite ao bebê mesmo distante dele perpassa caminhos por vezes diferentes para cada trabalhadora. Os dados apresentados apontam sentimento de insatisfação e insegurança, aspectos já identificados por Miasiro et al. (2020): “vergonha pela exibição do seio ao amamentar em público, condições insalubres para a ordenha do leite no local de trabalho, são apresentadas como influências negativas à continuidade da amamentação” (p.3).

Todas as entrevistadas citaram ser desagradável amamentar em público, bem como ordenhar em seu local de trabalho na presença de algum colega. As condições físicas no local

de trabalho, assim como o não oferecimento de um ambiente acolhedor em que a mulher seja respeitada em sua condição de nutriz podem consistir em violências contra a mulher que amamenta. Isso implica em fatores relacionados à cultura organizacional que podem impactar negativamente na decisão da mulher em amamentar.

Então estava me sentindo meio constrangida e porque eles só davam 15 minutinhos pra gente e tinha hora que não dava. Então eu tinha que me abster, renunciar ao meu horário de lanche pra poder ordenhar, eu tirava o que dava para tirar, tentava retirar dos 2 peitos ao mesmo tempo, e é isso. E às vezes nem dava tempo. (E2)

“Às vezes a hora da folga não era hora de ordenhar.” (E3)

Faz-se necessário que as organizações atuem, não só nas formas de adequação do ambiente físico para que essa trabalhadora lide de forma menos traumática com a prática da ordenha em seu trabalho. Assim, a organização pode ser um contexto positivo, um espaço em que as mães compreendem que são acolhidas por seus colegas e onde elas podem se expressar livremente e buscar ajuda. Não é um problema da funcionária, trata-se de um contexto da organização e como tal suscita de outros colaboradores alterações não só na rotina de trabalho, mas também é preciso lidar com a questão de forma mais ampla. Propõe-se que as instituições busquem levar a temática como aspecto da sua cultura organizacional.

Práticas de prevenção podem ser também providenciadas, o que corrobora com indicado na literatura (Ferreira, 2015). Destaca-se, ante essas questões, que os resultados apontaram a importância de que mães expressem suas emoções. Nem sempre as pessoas têm facilidade em expressar emoções negativas, principalmente a tristeza que podem vir de situações conflituosas, tensionadas pela vontade ou necessidade de realizar concomitantemente ações que se parecem incongruentes \_ como continuar amamentando após o retorno ao trabalho \_ principalmente, quando ela não percebe suporte da instituição que subsidie o intento de amamentar seu(sua) filho(a).

Segundo revisão sistemática realizada por Baccin et al. (2020), há poucas propostas de intervenção com práticas apreciativas potentes e promissoras que contribuem com o desenvolvimento do comportamento organizacional positivo. De forma geral, os resultados indicam que a promoção de intervenções relacionadas à saúde e aos fatores positivos das mulheres que retornam ao trabalho formal e continuam amamentando, pelas organizações, é um contexto para tais práticas. Isto porque podem viabilizar a construção de qualidades

positivas nas pessoas e promoção de aspectos positivos do desenvolvimento (Baccin et al., 2020).

### **Considerações Finais**

O retorno ao trabalho formal, principalmente em sua fase inicial, consiste num período marcado por grandes mudanças e reorganizações da mulher (biológicas, psicológicas e interpessoais) e pela aprendizagem e desenvolvimento de novas competências, as quais, podem ser associadas ao desempenho no trabalho. Tais mudanças podem viabilizar novos papéis e novas tarefas que promovam saúde da trabalhadora e desenvolvimento das empresas.

A pesquisa não encerra em si o debate acerca da relação laboral entre a trabalhadora que amamenta e as organizações, quer seja pelo universo da pesquisa (tipo de amostragem, heterogeneidade de atuação), quer seja pela natureza de um processo tão singular quanto a amamentação. Considera-se ainda, algumas limitações desta pesquisa, tais como o procedimento metodológico adotado, em que a análise de conteúdo e do discurso não passou pelo crivo de diferentes juízes, ou o próprio delineamento qualitativo, que inviabiliza a generalização dos resultados, uma vez que não tem esse objetivo.

Os resultados apontam uma maior participação dos pais quanto aos cuidados com o bebê, o que sugere percepções de papéis destes para além de provedor ou situações comumente atreladas a uma sociedade patriarcal. Outro resultado é a necessidade de intervenção em contextos laborais quanto à flexibilização para atender às lactantes numa perspectiva de cuidado não só à saúde dessas funcionárias, mas também à qualidade das relações de trabalho e à desconstrução de vieses inconscientes relacionados à maternidade. Destaca-se, ainda, o impacto positivo à mulher e à organização quando há adoção de práticas de prevenção.

Portanto, a relação trabalho-amamentação implica em um problema organizacional ligado ao fator humano no trabalho, um foco de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Assim, sugere-se continuidade da pesquisa ampliando-a quanto aos aspectos relacionados à interseccionalidade vivenciada pelas mulheres em prol de investigações que visem o enfrentamento das desigualdades raciais e sobre os efeitos da gestão da diversidade nas organizações.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, L. M. N., Goulart, M. C. L., Góes, F. G. B., Ávila, F. M. V. P., Pinto, C. B., & Naslauski, S. G. (2022). A influência do retorno ao trabalho no aleitamento materno de trabalhadoras da enfermagem. *Esc. Anna Nery*, 26. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0183>
- Andrade, C. J., Praun, L. D., & Avoglia, H. R. C. (2018). O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: Um estudo com profissionais de educação. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 147-158. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-54432018000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200004)
- Baccin, A. A., da Silva, A. de F. M., Taschetto, C. da F., Rodrigues, J. M., Prates, P. F., & Vasconcellos, S. J. L. (2020). Revisão sistemática: A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. *Psico*, 51(3), e32384. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2020.3.32384>
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Beltrame, G. R., & Donelli, T.M.S. (2012). Maternidade e carreira: Desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, 38-39, p.206-217. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf>
- Braga, M. C. A., Silva, N. A., & Bonassi, S. M. (2021). Vínculo mãe-bebê: Acolhimento e intervenções no âmbito institucional, combate aos desamparos da maternidade. *Vínculo*, 18(2), 1-10. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/vinculo/v18n2/v18n2a12.pdf>
- Brasil, República Federativa do Brasil. (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
- Brasil. (1995). Lei n. 9029, de 13 de abril de 1995. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)
- Brasil. Ministério da Saúde. (2015). Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora. [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia\\_implantacao\\_salas\\_apoio\\_amamentacao.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_implantacao_salas_apoio_amamentacao.pdf)
- Brasil. (2017). Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno. [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/bases\\_discussao\\_politica\\_aleitamento\\_materno.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/bases_discussao_politica_aleitamento_materno.pdf)
- Brasil. (2017). Lei n. 1467 de 13 de julho de 2017. <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053/publicacao/17728664>
- Brasil. (2019a). Guia alimentar para crianças brasileiras menores de 2 anos. [http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/guia\\_da\\_crianca\\_2019.pdf](http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/guia_da_crianca_2019.pdf)

- Brasil. (2019b). Programa Empresa Cidadã. <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada>
- Brasil. (2021). Boletim Epidemiológico: Mortalidade infantil no Brasil. [https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim\\_epidemiologico\\_sv\\_s\\_37\\_v2.pdf](https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim_epidemiologico_sv_s_37_v2.pdf)
- Brasil. (2022). Lei n. 14457 de 21 de setembro de 2022. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm)
- Calvetti, P.Ü.; Muller, M. C. & Nunes, M. L. T. (2007). Psicologia da Saúde e Psicologia Positiva: Perspectivas e desafios. *Psicologia, Ciência e Profissão*.27(4), 706-717. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000400011>
- Cugnier, J. S., & Farsen, T. C. (2020). Construção de organizações saudáveis e resilientes. In: N. Silva; L. P. Damo. (Orgs.). *Vidas que mudaram: Contribuições da psicologia positiva para situações de isolamento e de distanciamento social*. Editora da UFSC, p. 119-128 <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/210013>
- Daltro, M. C. de S. L., Vale, U. da C., Sousa, M. N. A., Castro, B. A., Suárez, L. de A. B., & Bezerra, A. L. D. (2021). Fatores que influenciam na interrupção do aleitamento materno exclusivo em nutrízes. *Revista Gaúcha De Enfermagem*, 36(spe), 127–134. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2015.esp.56676>
- Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- Dieese - Departamento Sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2022). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: Velhas desigualdades e mais precarização. Boletim Especial: 8 de março - Dia da Mulher. <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ferreira, V. M. B. (2015). Salas de apoio à amamentação: Conhecimento de gestores de empresas públicas e privadas com vistas à sua implantação. [Dissertação de Mestrado] Repositório Aberto da Universidade Federal de Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/169397>
- Figueiredo, C., Moura, H., Rezende, A., Moizéis, H., Guedes, I., & Curvello, R. (2021). Como se articulam a Psicologia Positiva e a Psicologia da Saúde? *Research Society and Development*, 10. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i2.12288>
- Freitas, W. R. S., & Jabbour, C. J. C. (2011). Utilizando estudo de caso(s) como estratégia de pesquisa qualitativa: Boas práticas e sugestões. *Revista Estudo & Debate*, (18-2), 722. <http://hdl.handle.net/11449/134684>

- Giordani, R. C. R., Piccoli, D., Bezerra, I., & Almeida, C.C.B. (2018). Maternidade e amamentação: Identidade, corpo e gênero. *Ciência e Saúde Coletiva*, 23 (8). <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.14612016>
- Lara, J., Meireles, D.C. Faciroli, J., & Silva, A. S. (2020). Participação das mulheres casadas na força de trabalho no Brasil: Uma análise do efeito de trabalho adicionado. In. *Artigos selecionados no XVIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (ENABER)*, Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Juiz de Fora. [https://brsa.org.br/wp-content/uploads/wpcf7-submissions/1939/Paper\\_jessika\\_comidentif.pdf](https://brsa.org.br/wp-content/uploads/wpcf7-submissions/1939/Paper_jessika_comidentif.pdf)
- Limongi-França, A.C. (2009). Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. Atlas.
- Lima, E. C. A., & Almeida, E. J. R. (2020). Aleitamento materno: Desafios enfrentados pela parturiente no processo de amamentação/Breastfeeding: Challenges faced by the mother in the breastfeeding process. *Brazilian Journal of Development*, 6(11), 87188–87218. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n11-225>
- Machado, S., & Neto, V. (2016) The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas. <http://hdl.handle.net/10438/17859>
- Magalhães, M. O. (2008). Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 67-80. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n2/v9n2a07.pdf>
- Marujo, H. A.; Neto, L. M.; Caetano, A. & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*. Vol. 13, Nº 1. 115-136. <https://www.inqueritoapreciativo.com/ArtigoIA.pdf>
- Miasiro, D. N., Guerra, L. M., & Roda, S. R. (2020). Experiências de mãe sobre o aleitamento materno exclusivo. In. Anais do XXVIII Congresso de Iniciação Científica UNICAMP. Campinas. <https://www.prp.unicamp.br/inscricao-congresso/resumos/2020P16536A32892O5230.pdf>
- Moraes, A. C., Cena, C. S., Mota, P. M. A., Cruz, R. Ventura, E. M., Avelino, M. B. M., Silva, N. A., & Oliveira, J. C. (2021) O paradoxo mediado na amamentação no ato de amor genuíno mediado pelas peripécias da maternidade: revisão integrativa. *Brazilian Journal of Development*. <http://dx.doi.org/10.34117/bjdv7n2-296>
- Meireles, C. A.M. & Lobo, F.. (2011). *A Psicologia Positiva e as Organizações*. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/17031/1/artigo1.pdf>
- Nascimento, G. H. C., Santos, S. V., Freitas, F. M. N. O., & Lobo, R. H. (2021). A influência do aleitamento materno para o desenvolvimento da criança. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 14. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i14.22184>
- Nunes, P. (2008, Setembro 26). *Psicologia Positiva*. [https://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_artigo\\_licenciatura.php?codigo=tl0115](https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=tl0115)

- Oliveira, C. S., Loca, F.A., Carrijo, M.L.R., & Garcia, R. A. T. M. (2015) Amamentação e as intercorrências que contribuem para o desmame precoce. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 36 (esp): 16-23. <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2015.esp.56766>
- Oliveira-Castro, G. A. de.; Pilati, R. & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea* [online]. 1999, v. 3. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>
- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17(36), 9–20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>
- Pereira, A. S., Sousa, D. A., & Freitas, C. P. P. (2019). Psicologia positiva e clínica psicológica. In R. Gorayeb, M. C. Miyazaki & M. Teodoro (Orgs.), *Programa de Atualização em Psicologia Clínica e da Saúde (PROPSICO): Ciclo 3* (pp. 113–67).
- Peres, J. F., Carvalho, A. R. S., Vieira, C. S., Christoffel, M. M., & Toso, B. R. G. O. (2021). Percepções dos profissionais de saúde acerca dos fatores biopsicossocioculturais relacionados com o aleitamento materno. *Saúde em Debate*, 45(128). <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112811>
- Pinho, A.P.M.; Furtado, V.A.; Montenegro, A.de V. & Oliveira, E. R. da S. (2021), Comprometimento organizacional: Mapeamento e análise sobre escalas validadas no Brasil. *Revista de Ciências da Administração – RCA*, 23(60), p. 88-104. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2021.e82096>
- Seligman, M, E. P. (2012). Florescer. Objetiva.
- Silva, D. L. (2018). Intenção de rotatividade, comprometimento, percepção de suporte e identificação organizacional: Um estudo na AGU. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília, Brasília. [http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/35145/3/2018\\_DiogoLuizdaSilva.pdf](http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/35145/3/2018_DiogoLuizdaSilva.pdf)
- Teperman, D., Garrafa, T., & Iaconelli, V. (Orgs.). (2020). Parentalidade. Autêntica, Belo Horizonte.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(n. spe), pp. 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-952.
- Yin, R. K. (2015). Estudo de caso: Planejamento e métodos. Bookman.

**Informações sobre os autores****Cristiane Benjamim Santos**

Endereço institucional: Centro Universitário de Brasília (CEUB) - SEPN 707/907 - Asa Norte, Brasília - DF, 70790-075

E-mail: santos.cris.b@gmail.com

**Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro**

E-mail: patricia.emanuele@ceub.edu.br

<b>Contribuição dos Autores</b>	
Autora 1	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Escrita (Primeira Redação, revisão e edição), Investigação, Metodologia
Autora 2	Supervisão, Análise Formal, Conceituação, Escrita (revisão e edição), Metodologia