

CUIDADO É FUNDAMENTAL

Escola de Enfermagem Alfredo Pinto – UNIRIO

PESQUISA

DOI: 10.9789/2175-5361.rpcfo.v15.11538

ENFRENTAMENTO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NA MANUTENÇÃO DA AMAMENTAÇÃO PÓS-LICENÇA MATERNIDADE

*Adaptation of nursing practitioners for maintenance of breastfeeding after maternity leave**Hacer frente a los profesionales de enfermería en el mantenimiento de la lactancia materna después de la licencia de maternidad*Gislaine Gonçalves de Aquino¹ Ana Dulce Batista dos Santos¹ Danielly Elizeu Alves¹ Mônica Cecília Pimentel de Melo¹ 

RESUMO

Objetivo: analisar os enfrentamentos das profissionais de enfermagem que vivenciaram a amamentação após o fim da licença maternidade. **Método:** estudo descritivo, de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados através de entrevista junto a profissionais de enfermagem em um hospital da região e foram submetidos a análise de conteúdo. **Resultados:** emergiram quatro categorias temáticas, e o tempo médio de aleitamento materno entre as entrevistadas foi de 3,6 meses, apenas 12,5% manteve o aleitamento materno exclusivo por seis meses, 75% aleitamento complementado e 12,5% aleitamento inexistente após o retorno ao trabalho. **Conclusão:** mesmo dispondo de conhecimentos e estratégias sobre a amamentação, as profissionais de enfermagem estão sujeitas as mesmas dificuldades que as demais mulheres em relação ao aleitamento. Evidenciando a necessidade de apoio de profissionais, família e sociedade para o êxito da amamentação.

DESCRITORES: Aleitamento materno; Profissionais de enfermagem; Emprego.

¹ Universidade Federal do Vale do São Francisco, Petrolina, Pernambuco, Brasil

Recebido em: 12/12/2021; Aceito em: 03/04/2023; Publicado em: 03/07/2023

Autor correspondente: Danielly Elizeu Alves, E-mail: daniellyelizeualves@gmail.com

Como citar este artigo: Aquino GG, Santos ADB, Alves DE, Melo MCP. Enfrentamento de profissionais de enfermagem na manutenção da amamentação pós-licença maternidade. *R Pesq Cuid Fundam* [Internet]. 2023 [acesso ano mês dia];15:e11538. Disponível em: <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v15.11538>



ABSTRACT

Objective: to analyze the adaptation of nursing practitioners who experienced breastfeeding after the end of maternity leave. **Method:** descriptive study with a qualitative approach, through semi-structured interviews with 8 nursing professionals from a maternal and child hospital and the data were submitted to thematic content analysis. The study was approved under the Certificate of Presentation for Ethical Appreciation (CAAE) 97323218.4.0000.5196, opinion 3.038. 871. **Results:** the average duration of breastfeeding among the interviewees was 3.6 months and four thematic categories emerged: the breastfeeding mother's return to work; Difficulties faced with returning to work; influence of prior knowledge and counseling on breastfeeding and feelings expressed related to breastfeeding. **Conclusion:** even with knowledge and strategies about breastfeeding, nursing practitioners are subject to the same difficulties as other women in relation to breastfeeding.

DESCRIPTORS: Breast feeding; Nurse practitioners; Employment.

RESUMEN

Objetivo: analizar los enfrentamientos de las enfermeras practicantes que vivieron la lactancia materna luego después de la baja maternidade. **Método:** estudio descriptivo con abordaje cualitativa. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas com enfermeras practicantes em um hospital de la región y fueron sometidos a análisis de contenido. **Resultados:** surgieron cuatro categorías temáticas, y el tempo promedio de lactancia materna entre las entrevistadas fue de 3,6 meses, solo el 12,5 % mantuvo la lactancia materna exclusiva durante seis meses, el 75% lactancia materna suplementada y el 12,5% no lactancia luego de su reincorporación laboral. **Conclusión:** incluso teniendo conocimientos y estrategias sobre lactancia materna, las enfermeras practicantes están sujetas a las mismas dificultades que otras mujeres. Evidenciando la necesidad de apovo de los profesionales, la família y sociedade para uma lactância exitosa.

DESCRIPTORES: Lactancia materna; Enfermeras practicantes; Empleo.

INTRODUÇÃO

A entrada das mulheres no mercado de trabalho é crescente desde a revolução industrial. Tal crescimento, às garantiu a obtenção de direitos trabalhistas, dentre eles, a conquista da licença maternidade.¹ No Brasil, ela conta com um período médio de 120 dias e é fundamental para construção do núcleo familiar da mulher trabalhadora, pois garante a construção de laços afetivos com o recém-nascido, além de possibilitar o aleitamento materno com a segurança do vínculo empregatício durante esse período.²⁻³

Sob essa ótica, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) traz dados de que em 2021, a taxa de ocupação de mulheres no mercado de trabalho teve o seu quinto ano de alta, a contar de 2012.⁴ Isto destaca a presença feminina em diversas áreas e classes trabalhadoras, sobretudo em algumas profissões como a enfermagem, em que a participação feminina pode ser ainda mais expressiva. Já que no Brasil, cerca de 84,6% da equipe de enfermagem é formada por mulheres.⁵

Por mais que a sociedade contemporânea impulse a inserção da mulher no mercado de trabalho, os fragmentos históricos patriarcais exigem que esse papel seja atrelado ao desempenho de tarefas domésticas, sociais e familiares. Durante a maternidade, o desempenho desses múltiplos papéis pode tornar-se ainda mais difícil, pois a disparidade nas atividades domésticas dentro de casa, entre homens e mulheres, somado a falta de equidade nas leis trabalhistas, além do ambiente de trabalho não favorável à amamentação podem levar a dois desfechos principais: abandono do emprego ou o desmame precoce, sendo este segundo o destino mais comum na literatura.⁶

A interrupção do aleitamento materno é considerada um problema de saúde pública e a enfermagem tem um importante papel de intervenção, devendo estar capacitada para fornecer orientações à mãe desde o pré-natal ao puerpério, pois entende-se que a amamentação é o melhor e mais econômico meio de proporcionar nutrientes para o desenvolvimento saudável da criança, reduzindo a morbimortalidade infantil e trazendo inúmeros benefícios a curto e longo prazo para o binômio mãe-filho.⁷

A fim de reverter os altos índices de morbimortalidade infantil nos anos 90, a Organização Mundial de Saúde (OMS) em parceria com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) idealizou a Iniciativa Hospital Amigo da Criança (IHAC), tendo como objetivo a proteção, promoção e o apoio ao aleitamento materno. Essas organizações traçaram políticas que enfatizam a importância do início da amamentação nos primeiros 60 minutos de vida, o aleitamento materno exclusivo (AME) até os 6 meses de idade, e complementar até os 24 meses.⁸ No entanto, apesar de estratégias e políticas que abordam esse tema, as taxas de amamentação no país continuam abaixo dos níveis recomendados e suas causas englobam fatores sociais, culturais, escolares, redes de apoio disfuncionais, entre outros.⁹ Além disso, a literatura aponta o trabalho materno como um fator relevante que pode interferir na manutenção da amamentação, pois o tipo de ocupação, carga horária e o amparo das leis trabalhistas podem determinar o tempo médio de duração do aleitamento.¹⁰

Dessa forma, sabendo da importância da amamentação e o conhecimento que os profissionais de Enfermagem possuem sobre esse assunto, não deixando de considerar a longa jornada que a equipe de enfermagem desempenha diariamente – mais de um vínculo empregatício, horários que ultrapassam as 12

horas nos serviços e regime de plantões. O estudo procurou analisar, diante desses desafios, a manutenção da amamentação das profissionais dessa categoria paralelo ao trabalho ou emprego, tendo como propósito responder ao seguinte questionamento: quais os enfrentamentos das profissionais de enfermagem que vivenciaram ou vivenciam a amamentação no cotidiano, após licença maternidade?

A fim de discutir a influência do retorno ao trabalho na rotina da amamentação, descrever as estratégias adotadas pelas profissionais e identificar os fatores facilitadores ou agravantes da manutenção do aleitamento após o fim da licença maternidade. Este estudo tem como objetivo analisar os enfrentamentos das profissionais de enfermagem que vivenciaram a amamentação após o fim da licença maternidade. A partir disto, será possível ampliar a reflexão sobre a temática, gerando a possibilidade de estratégias em benefício da mãe que trabalha, no âmbito social, acadêmico e dos serviços de saúde, com base no conhecimento teórico científico.

MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo de abordagem qualitativa. Foi realizado em um hospital do Sertão Nordestino, referência para o submédio do Vale do São Francisco em atenção materno-infantil, selecionado intencionalmente para ser lócus de estudo por possuir uma equipe significativa de profissionais do sexo feminino, e que já desempenham suas funções no referido hospital em um intervalo de tempo viável a atender os critérios de elegibilidade do estudo.

Os sujeitos do estudo foram profissionais de enfermagem que vivenciaram ou vivenciam a amamentação após a licença maternidade, tendo como critérios de inclusão: ter engravidado e parido enquanto trabalhadora formal nos últimos quatro anos e ser profissional de enfermagem (técnica em enfermagem ou enfermeira). Não foram incluídas no estudo profissionais que não pertençam ao quadro de funcionárias da instituição de estudo, tais como ferista ou horista.

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas entre os meses de dezembro e fevereiro de 2019, em local privativo do hospital, por meio de roteiro semiestruturado, com questões objetivas e questões norteadoras, em que o entrevistado teve a liberdade para expressar suas opiniões e sentimentos diante à experiência, tendo alcançado a saturação de dados com oito entrevistas. As falas foram gravadas em formato MP3, e, posteriormente, transcritas na íntegra para subsidiar a análise de dados.

Toda fonte de dados qualitativos coletados foi examinada aplicando o método de análise temática de conteúdo, na modalidade temática, proposta por Bardin, classificado em três fases distintas: (1) Pré-análise – escolhendo as falas e buscando exaurir concisão das mesmas; (2) Exploração das falas baseado nos objetivos propostos; (3) Tratamento dos resultados e interpretações⁸. Após a análise, tornou-se possível o surgimento de quatro categorias, denominadas: O retorno ao trabalho da mãe que amamenta; Dificuldades enfrentadas com o retorno ao trabalho; Influência

do conhecimento prévio e aconselhamento na amamentação; Sentimentos expressos relacionados à amamentação.

Todas as entrevistadas assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e receberam uma via do mesmo. A fim de preservar o anonimato das participantes utilizou-se o codinome “Entrevistada” seguida da ordem de ocorrência das entrevistas. A pesquisa foi conduzida de acordo com os padrões éticos exigidos, aprovada em 26 de novembro de 2018, pelo Comitê De Ética em Pesquisa da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco, sob o parecer 3.038.871 e CAAE: 97323218.4.0000.5196.

RESULTADOS

Participaram da pesquisa oito mulheres entre 25 e 37 anos, idade média 30,4 anos. Dentre elas, sete eram primíparas (87,5%), uma múltipara (12,5%). Todas expressaram o desejo de amamentar, variando entre 6 meses e 2 anos, com uma média de 1 ano. Porém, apesar da intenção de proporcionar o aleitamento por um tempo significativo, o tempo médio de aleitamento exclusivo foi de 3,6 meses. A amamentação exclusiva teve um tempo mínimo de 3 meses e máximo de 6 meses, apenas 12,5% mantiveram o aleitamento exclusivo por 6 meses completos, 75% aleitamento complementado, 12,5% aleitamento inexistente após o retorno da licença maternidade.

Com relação ao nível de escolaridade, quatro delas tinham ensino médio completo (quatro técnicas de enfermagem), sendo estudantes de curso superior (enfermagem), as outras quatro tinham pós-graduação na área de formação (enfermagem).

Quanto ao estado civil, cinco delas eram casadas, uma em união estável e duas eram solteiras. A carga horária semanal de trabalho em média foi de 48,2 horas, além da dedicação em torno de 45 horas/semanais em trabalhos domésticos, e cerca de 3 horas com os estudos.

O retorno ao trabalho da mãe que amamenta

a primeira categoria surgiu no intuito de descrever como as profissionais de saúde se comportaram com o fim da licença maternidade, e a volta iminente ao mercado de trabalho com relação a dieta de seus filhos:

Eu introduzi o complemento (fórmula láctea) no terceiro mês, porque no final do quarto mês eu já teria que voltar a trabalhar. Eu já fui acostumando-a com o bico, a mamadeira, porque eu iria passar o dia fora. (Entrevistada 8)

Fui incluindo alguns alimentos, algumas comidinhas, para ver se ela ia adaptando. (Entrevistada 5)

A partir dos cinco meses ela já teve que fazer a introdução de frutas, e eu já complementava com o meu leite, e se acabasse a fruta, em último caso ela ia pra fórmula, era muito difícil. (Entrevistada 4)

Houve estratégias envolvendo a ordenha, e casos de sucesso com a manutenção da amamentação exclusiva (AME):

Comecei a estocar leite no congelador e deixava o complemento (fórmula láctea) caso o leite (materno) faltasse. Eu comecei com 15 dias, porque dizem que tem que ser com 15 dias, mas num instante acabou meu estoque. (Entrevistada 4)

Escolhi o horário para poder ordenhar, mas por questão de estresse, diminuí a produção do leite. (Entrevistada 3)

Me preparei dois meses antes de voltar ao serviço; em relação ao estoque de leite materno, com orientação do BIAMA iniciei o processo de armazenamento, preparava os recipientes, esterilizava, ordenhava e trazia para fazer pasteurização, depois congelava, foi bem cansativo. (Entrevistada 5)

Dificuldades enfrentadas com o retorno ao trabalho

combinar o trabalho e a amamentação é uma experiência que deve ser pensada entre a mãe e o profissional de saúde, levando em consideração todas as particularidades individuais, e assim, superar algumas dificuldades com o retorno do trabalho:

Eu acho que o que mais incomoda e afeta a gente é a distância. A preocupação com quem deixar, como é que tá em casa. É mais preocupação, de se afastar tão recente, apenas 4 meses. (Entrevistada 1)

Por uma questão de querer amamentar eu consegui, mas dizer que passou pela minha cabeça várias vezes, parar. Porque é muito cansativo, fora a jornada de trabalho, a jornada em casa e ainda um bebê pequeno. (Entrevistada 4)

Psicologicamente eu não estava preparada. Foi muito difícil, nos três primeiros dias eu chorei bastante no plantão; mas, eu tive que me adaptar, porque era uma situação que não podia mudar, e que infelizmente eu tinha que trabalhar até para sustentá-la, então eu não podia abrir mão do trabalho, para poder ficar com ela, que era o que eu mais queria. Quatro meses é muito pouco. (Entrevistada 5)

O Ministério da Saúde preconiza que temos que amamentar por seis meses, mas a empresa que a gente trabalha não disponibiliza seis meses de licença maternidade, já começa aí o primeiro percalço. O segundo percalço é a carga horária, como a gente que é da área da enfermagem, trabalha seis horas, no meu caso eu tinha dois vínculos. Foi muito pesado, deixar assim com quatro meses todo dia doze horas, sorte que numa das empresas eu fui afastada para o escritório, e não precisava dar complementares. Só dava dois fins de semana, complicou muito ter dois empregos. (Entrevistada 8)

Influência do conhecimento prévio e aconselhamento na amamentação

Quando perguntadas se receberam orientações de profissionais, de como proceder com a alimentação da criança, com o fim da licença maternidade e o retorno iminente ao trabalho,

as entrevistadas citaram algumas fontes de orientações e aconselhamento:

Durante a gestação, no pré-natal, na maternidade, principalmente sobre o aleitamento materno exclusivo até os seis meses e a pega correta. (Entrevistada 6)

Nas consultas de pré-natal, falavam que tinha que amamentar até os seis meses, nada de água. (Entrevistada 3)

Antes de voltar a trabalhar com 3 meses, levei ele na nutricionista. Aí foi ela que me orientou. A não dar massa, mas já ir dando suquinho, raspando a frutinha, para ele já ir se acostumando. (Entrevistada 7).

As informações recebidas focam também na importância de uma dieta exclusivamente composta de leite materno nos primeiros seis meses de vida, por ser um alimento de fácil digestão para o bebê, fonte insuperável de propriedades benéficas ao lactente, se comparado a quaisquer outros alimentos.

Mesmo dispondo de conhecimentos próprios ou recebidos por orientações nas consultas, observa-se uma resistência quanto às informações, de modo a assumir os riscos para com a saúde do filho, conforme refere a fala:

A pediatra, orientou que era exclusivo, seis meses para ordenhar, tirar e armazenar ..., mas eu meti logo foi mucilon, botei mucilon, e até hoje, graças a Deus, ele não sentiu nada. (Entrevistada 7)

Sentimentos expressos relacionados a amamentação

Esta categoria, buscou identificar nas falas sentimentos relacionados ao ato de amamentar, e a amamentação pós licença maternidade:

É uma sensação boa, é uma coisa que não lhe dá trabalho, você tira o peito, ali já está pronto, sem contar com os benefícios, é muito mais fácil, do que a introdução do leite artificial. (Entrevistada 8)

Eu gostava de amamentar, principalmente quando eu chegava em casa, ele ficava doido, olhando pra mim, era uma alegria. (Entrevistada 7)

Dentre as falas, também se destacam sentimento de culpa com o retorno ao trabalho:

Eu me sentia culpada por ter que deixar meu bebê, chorei muito para voltar a trabalhar, porque assim, você vem cuidar do filho dos outros e acaba deixando o seu tão pequeno, precoce..., mas a gente se sente, como se fosse, assim, negligente com nosso próprio filho, por uma questão de um intervalo tão curto, os 4 meses. (Entrevistada 4)

Foi frustrante, porque ele ficava muito inquieto, muito choroso por estar muito acostumado a mim, eu que ficava

o tempo todo com ele; e o primeiro mês foi muito difícil, a adaptação. (Entrevistada 1)

DISCUSSÕES

A partir dos resultados foi possível reforçar a experiência subjetiva da maternidade, na qual as mães, independente da sua ocupação profissional, enfrentam dificuldades de ordem comum e dificuldades singulares, provenientes da realidade sociocultural enfrentada por cada uma.

Na categoria “Retorno ao trabalho da mãe que amamenta”, mesmo com a licença maternidade de 120 dias, ao analisar as falas, foi possível observar a introdução de algum tipo de alimento precocemente à dieta da criança, sendo esse um meio encontrado pela mãe para garantir a alimentação de seu filho enquanto está no trabalho. Por outro lado, é necessário destacar que há outras formas capazes de manter o aleitamento materno exclusivo, mesmo após o fim da licença, como a ordenha, flexibilização de horários ou liberação para amamentação durante o expediente.

A manutenção da amamentação após o fim da licença maternidade é frequentemente influenciada por fatores relacionados ao trabalho materno, pois a presença de sentimentos em relação à produtividade, pressão no trabalho e o suporte recebido, interferem tanto na produção de leite, quanto na viabilidade de continuar o aleitamento.¹¹

Conseguir manter o aleitamento exclusivo por seis meses envolve o conhecimento e a implementação de diversos mecanismos que evidenciam a importância da ordenha, bom gerenciamento do estoque de leite, não deixando que a oferta supere o armazenamento. O hospital onde foi feita a entrevista com as profissionais de enfermagem dispõe de um banco de leite materno que, além de contar com um estoque de leite para crianças prematuras nascidas no hospital, também fornece orientações para as mães sobre a pega correta, manutenção e armazenamento que pode ajudar as mães durante esse processo.

A segunda categoria, “Dificuldades encontradas com o retorno ao trabalho”, mostrou que o fim da licença tornou-se um problema para as mães, principalmente, pela brusca mudança de rotina que mantinham com seus filhos e o desempenho de múltiplas tarefas dentro de casa e no trabalho. A razão disso é que a inserção da mulher no mercado de trabalho, na realidade da maioria dos lares, não é vista como uma conquista igualitária de direitos, mas sim como mais uma de suas atribuições: trabalhadora assalariada, mãe e cuidadora das tarefas do lar. Todas essas atividades juntas, exigem da mulher um esforço sobre-humano, tanto do ponto de vista físico, quanto psíquico.

Tal dificuldade poderia ser apresentada como um motivo para que as mulheres deixem seus empregos, porém estudos mostram que o trabalho remunerado proporciona sentido à vida, realização pessoal e melhora da autoestima, entre outros benefícios que tendem a fazer com que a mulher permaneça no trabalho e utilize de outros meios para manter os cuidados com o bebê.¹²

O curto período da licença maternidade com duração de 4 meses na maioria dos serviços contraria o que é preconizado nas

estratégias de incentivo à amamentação. Tal divergência entre a teoria e a realidade parecem atribuir à mãe a maior parte da responsabilidade sobre o êxito da amamentação, sem considerar os entraves do retorno ao trabalho. É essencial buscar caminhos para a sensibilização das empresas, discutir sobre as condições de trabalho, legislações e políticas vigentes no Brasil, pois o melhor investimento na licença-maternidade pode trazer impactos positivos para a saúde da mulher e da criança, além da economia do país.¹³

Na análise das falas da categoria “Influência do conhecimento prévio e aconselhamento na amamentação” foi observado que as consultas de pré-natal, o Banco de Incentivo e Apoio ao Aleitamento Materno (BIAMA), nutricionistas e pediatras funcionam como fonte de orientações para procederem com a alimentação da criança e o retorno iminente ao trabalho.

O BIAMA é o único banco de leite da região e presta importante serviço no apoio à amamentação e no processamento de doações de leite. O mesmo foi citado principalmente pelas entrevistadas que realizavam a ordenha do leite materno. Esse procedimento requer todo um preparo e empenho da mãe, por essa razão, ter o apoio de um banco de leite é essencial, pois conta com profissionais capacitados e conhecedores das técnicas de cada fase de processamento, assegurando a qualidade do leite ofertado.

A influência do conhecimento prévio sobre a temática entre as profissionais de enfermagem não configurou-se como um fator determinante para prevenção da introdução alimentar precoce, pois a maioria das participantes ingressou com algum tipo de alimento antes dos seis meses de idade, evidenciando que o período da licença maternidade acaba sendo menor que o período da amamentação recomendada pela OMS. Desse modo, a curta licença se torna o maior dificultador na prática da amamentação entre as mães que trabalham, pois mesmo as que possuem conhecimento prévio sobre a temática e dispõem de uma maior quantidade de mecanismos para manutenção da amamentação, se veem obrigadas a ignorar o preconizado como a melhor dieta para seu filho, na tentativa de conciliar as atribuições familiares, domésticas e profissionais.

Dessa forma, é importante que as políticas à favor do aleitamento materno desenvolvam estratégias que possibilitem à mulher amamentar sem a obrigação de retorno ao trabalho enquanto a criança ainda estiver em regime de AME ou no início da introdução alimentar, baseado na escuta das experiências e expectativas de mulheres nas mais diversas realidades que passam ou passaram por esta fase, pois o sucesso da amamentação não é de competência apenas da mãe, é também da sua rede de apoio e das ações da sociedade em geral.¹⁴

A princípio, na categoria “Sentimentos relacionados à amamentação”, todas as entrevistadas viam o ato de amamentar como uma boa experiência e apreciavam esse momento com os seus bebês. No decorrer dos discursos, ao fim da licença, sentimentos de medo, vulnerabilidade e culpa evidenciam o estado emocional dessas mães frente à separação gerada pelo retorno ao trabalho.

Nesse sentido, a culpa é um dos principais sentimentos que afetam as participantes, sobretudo pelo fato de trabalharem em

um serviço que é referência em cuidados intensivos maternos e neonatais, haja vista que o contato diário com outros bebês durante o expediente de trabalho e o dever de cuidar, prestar assistência, ouvir os choros e consolá-los, remetia aos momentos maternos vivenciados. De tal modo que, tornava-se um dilema “abandonar” o seu filho que ainda necessitava de cuidados para “cuidar do filho dos outros”, assim a culpa somava-se ao receio das perdas que poderiam ser geradas na relação mãe e filho durante o tempo de separação.

Deste modo, é importante levar em consideração a relação com o trabalho como mediador na construção de estratégias de saúde, não só relacionadas ao Aleitamento Materno Exclusivo, mas também à saúde do binômio mãe-filho como um todo, dando ênfase ainda, a saúde mental da mãe trabalhadora e do impacto emocional do momento de separação entre os dois.¹⁵

CONCLUSÃO

Ao analisar o enfrentamento das profissionais de enfermagem que vivenciaram a amamentação foi possível encontrar entre os principais achados, a alteração na rotina da amamentação. Isso porque, mesmo a entrevistada que conseguiu dar continuidade ao AME, precisou de maior planejamento e disciplina que a estratégia da ordenha exige, alterando a sua rotina. As demais entrevistadas, além de não terem dado continuidade a rotina de amamentação, também tiveram que buscar alternativas para suprir as necessidades dietéticas do lactente, gerando mudanças na dinâmica da alimentação.

Quanto à influência do retorno ao trabalho na rotina da amamentação, o fim da licença configurou-se como um fator decisivo e agravante para o fim da AME. Logo, sugere-se que a profissional de enfermagem está sujeita às mesmas dificuldades que as outras mulheres e conhecer os benefícios da amamentação não é um facilitador ao aleitamento pós-licença maternidade se não estiver em conjunto com um sistema que facilite, na prática, o AME para mães que trabalham.

Dessa forma, as ações educativas em saúde sobre a temática são benéficas, mas precisam estar aliadas à estratégias que realmente viabilizem a manutenção do aleitamento entre as mulheres que precisam retornar ao trabalho, através de melhorias na legislação dos assuntos referentes à licença maternidade e a conscientização pela sociedade de que a sobrecarga atribuída a mulher não a torna o exemplo feminino a ser seguido, ao contrário, acarreta prejuízos de ordem física, moral e emocional para a mesma.

REFERÊNCIAS

1. Fernandes VMB, Santos EKA, Backes MRS, Rea MF, Araújo RG, Iglesias JSP. A prática do aleitamento materno entre as trabalhadoras formais: revisão integrativa de literatura. *Rev. Saúde Colet. UEFS (Online)*. [Internet]. 2020 [acesso em 07 de abril 2022];10(58). Disponível em: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i58p4141-4052>.
2. Brandão S, Gonçalves B, Muniz M, Freitas A, Ferreira A, Anjos S. Legislação trabalhista internacional e sua interface com a saúde materno-infantil. *Enferm. foco (Brasília)*. [Internet]. 2020 [acesso em 10 de agosto 2021];11(2). Disponível em: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n2>.
3. Nardi AL, Frankenberg AD, Franzosi OS, Santo LCE. Impacto dos aspectos institucionais no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras: uma revisão sistemática. *Rev. Saúde Colet. UEFS (Online)*. [Internet]. 2020 [acesso em 07 de abril 2021];25(4). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.20382018>.
4. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de gênero 2021*. Rio de Janeiro: IBGE; 2021.
5. Conselho Federal de Enfermagem (Brasil) Conselho internacional de enfermagem (org). *Enfermagem em números*. 2015. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html#:~:text=A%20equipe%20de%20enfermagem%20%C3%A9,presen%C3%A7a%20de%2015%25%20dos%20homens.
6. Garcia CF, Vieceli J. Implicações do retorno do trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal rev. psicol.* [Internet]. 2018 [acesso em 07 de abril 2022];30(2). Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>.
7. Zardo CG, Rangel CBF, Barbosa DJ. Fatores que interferem no aleitamento materno: Implicações para enfermagem. *Rev. Pró-UniverSUS*. [Internet]. 2020 [acesso em 07 de abril 2022];11(2). Disponível em: <https://doi.org/10.21727/rpu.v11i2.2457>.
8. Santos AC, Meireles CP. A importância da amamentação exclusiva nos seis primeiros meses de vida e o papel da enfermagem. *Revista coleta científica*. [Internet]. 2021 [acesso em 07 de abril 2022];5(9). Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5111606>.
9. Areia JS, Porto TNRS, Silva ADM, Balduino LS, Araújo RCR, Martins VS, et al. As principais motivações elencadas para o desmame precoce por lactentes adultas: revisão integrativa de literatura. *Revista eletrônica acervo saúde*. [Internet]. 2020 [acesso em 07 de abril 2022];(41)e 2568. Disponível em: <https://doi.org/10.25248/reas.e2568.2020>.
10. Oliveira SOCP, Fernandes VMB, Vieira ILV, Castanhel MSD. Manutenção da amamentação da trabalhadora formal: fatores que influenciam e suas consequências. *Saúde Colet.* [Internet]. 2020 [acesso em 07 de abril 2022];10(57). Disponível em: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i57p3739-3748>.
11. Silva RRCP da, Batista WWB da S, Sousa J da CA de, Lima EW de M, Sampaio AS, Oliveira AR do N, Silva GFO da, Mascarenhas JMF, Santos KE de SA, Rodrigues GM de S, Costa AC dos S e S, Nascimento CEM do. Levantamento

bibliográfico sobre os fatores que influenciam o desmame precoce Res., Soc. Dev. [Internet]. 2021 [acesso em 07 de abril 2022];10(10):e404101015488. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i10.15488>.

12. Muniz JO, Veneroso CZ. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda. Dados rev. ciênc. sociais. [Internet]. 2019 [acesso em 07 de abril 2022];62(1):e20180252. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/001152582019169>.
13. Rimes KA, Oliveira MIC, Boccolini CS. Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo. Rev. saúde pública (Online). [Internet]. 2019 [acesso em 07 de abril 2022];53(10). Disponível em: <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2019053000244>.
14. Kalil I, Aguiar A. Narrativas sobre amamentação e desmame. GEMInIS. [Internet]. 2021 [acesso em 07 de abril 2022];11(3). Disponível em: <https://www.revistageminis.ufscar.br/index.php/geminis/article/view/554>.
15. Andrade CJ, Praun L, Avoglia HRC. O trabalho de mulheres egressas da licença maternidade: (re)pensando as transformações profissionais no contexto de educação. Semina. [Internet]. 2020 [acesso em 07 de abril 2022];41(2). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5433/1679-0383.2020v41n2p249>.