

# Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades



*Establishment of lactation rooms in public and private companies: potentialities and difficulties*

*Despliegue de habitaciones lactancia de apoyo en empresas públicas y privadas: capacidades y dificultades*

**Vanessa Martinhago Borges Fernandes<sup>a</sup>**  
**Evangelia Kotzias Atherino dos Santos<sup>b</sup>**  
**Alacoque Lorenzini Erdmann<sup>b</sup>**  
**Denise Elvira Pires de Pires<sup>b</sup>**  
**Maria de Fátima Mota Zampieri<sup>b</sup>**  
**Vitória Regina Petters Gregório<sup>b</sup>**

## Como citar este artigo:

Fernandes VMB, Santos EKA, Erdmann AL, Pires DEP, Zampieri MFM, Gregório VRP. Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades. Rev Gaúcha Enferm. 2016;37(esp):e2016-0046. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.2016-0046>.

doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.2016-0046>

## RESUMO

**Objetivo:** Conhecer a visão de gestores de empresas públicas e privadas acerca das salas de apoio à amamentação, com vistas à sua implantação.

**Método:** Pesquisa qualitativa, exploratória descritiva, realizada em 2015, da qual participaram 20 gestores da Grande Florianópolis. Para a coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas/projetivas e, para a análise, a Análise de Conteúdo, associada aos recursos do *software Atlas.ti*.

**Resultados:** Emergiram duas categorias, a saber, dificuldades e facilidades na implantação de sala de apoio à amamentação, com predomínio de aspectos dificultadores, especialmente financeiros, envolvidos na disponibilização de espaço físico. Dialeticamente, também houve reconhecimento do baixo custo envolvido, o que facilitaria sua implantação.

**Conclusões:** Aspectos financeiros, culturais e políticos dificultam a implantação de salas de apoio à amamentação, mas há o reconhecimento da importância da medida. Para o sucesso da amamentação, a implantação de salas de apoio é importante, porém, não suficiente, sendo necessárias múltiplas ações e, principalmente, uma atuação mais efetiva da enfermagem e dos demais profissionais de saúde.

**Palavras-chave:** Trabalho feminino. Aleitamento materno. Legislação. Políticas públicas de saúde.

## ABSTRACT

**Objective:** To know how managers of public and private companies view lactation support rooms and their implantation.

**Method:** This study is based on qualitative, exploratory, and descriptive research. Twenty managers from Greater Florianópolis participated in the research, in 2015. Data were collected by means of semi-structured/projective interviews, and subjected to content analysis associated with *Atlas.ti* software.

**Results:** Data analysis led to the following two categories: difficulties and facilities of establishing a lactation room, with a predominance of financial difficulties and the lack of physical space. Dialectically, the subjects also recognised the low cost involved, which facilitates establishment.

**Conclusion:** Financial, cultural, and political aspects make it difficult to set up lactation rooms, but the importance of this measure was acknowledged. Although the success of breastfeeding partly depends on these support rooms, it also requires multiple actions, especially the effective participation of nurses and other health workers.

**Keywords:** Women, Working. Breast Feeding. Legislation. Public Health Policy.

## RESUMEN

**Objetivo:** Conocer la visión de los gestores de la empresa pública y privada sobre las habitaciones de apoyo a la lactancia, con vistas a su puesta en práctica.

**Método:** La investigación fue cualitativa, exploratoria y descriptiva. Participaron 20 gerentes en Florianópolis en 2015. Para la recolección de datos se utilizaron entrevistas semiestruturadas/proyectiva y para análisis, Análisis de Contenido asociado a los recursos del *software Atlas.ti*.

**Resultados:** Surgieron dos categorías, las dificultades y las facilidades en la implantación de sala de apoyo a la lactancia, donde predominan los aspectos que obstaculizan, especialmente los financieros, involucrados en el espacio físico. Dialécticamente, también hubo reconocimiento del bajo costo involucrado, lo que facilitaría su aplicación.

**Conclusión:** Los aspectos financieros, culturales y políticos dificultan la implantación de salas de lactancia materna, es importante implantar salas de apoyo, sin embargo, no es suficiente, requiere múltiples acciones y, sobre todo, un funcionamiento más eficaz de la enfermería y otros profesionales de la salud.

**Palabras clave:** Trabajo de mujeres. Lactancia materna. Legislación. Políticas públicas de salud.

<sup>a</sup> Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Unidade Pedra Branca, Faculdade de Enfermagem, Palhoça, Santa Catarina, Brasil.

<sup>b</sup> Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Programa de Pós-Graduação de Enfermagem, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

## ■ INTRODUÇÃO

O aleitamento materno (AM) não é uma prática somente instintiva, trata-se de uma necessidade e é indispensável que haja compreensão de como proporcionar sua continuidade em tempo adequado. Para isso, é fundamental que se qualifiquem todos os profissionais de saúde para responderem de forma holística a essas mulheres, para as acolherem de forma eficiente e ofereçam um atendimento mais humanizado e individualizado a estas trabalhadoras<sup>(1)</sup>.

No cenário brasileiro, onde muitas conquistas foram alcançadas em prol do resgate desta prática, constata-se que as políticas familiares continuam se apresentando insuficientes no que tange a questões como a conciliação do trabalho feminino remunerado com o AM, além do cuidado familiar como um todo. Sendo prudente uma reflexão sobre como o país vem promovendo ações e como estas dialogam com os discursos oficiais pró-amamentação<sup>(2)</sup>.

Almejando melhores resultados, iniciou-se em 2010, no Brasil, a “Ação da Mulher Trabalhadora que Amamenta”. Esta ação faz parte de uma das linhas de cuidado prioritárias da Coordenação Geral da Saúde da Criança e Aleitamento Materno do Ministério da Saúde, que consiste em criar nas empresas públicas e privadas uma cultura de respeito e apoio à amamentação como forma de promover a saúde da trabalhadora e de seu filho, trazendo benefícios diretos para a empresa e para sociedade<sup>(3)</sup>.

Concomitante a esta ação, o Ministério da Saúde brasileiro, em conjunto com a Agência Nacional de Vigilância Sanitária publicaram a Nota Técnica intitulada: “Sala de Apoio à Amamentação em Empresas”, que posteriormente foi aprovada como Portaria n. 193, em 23 de fevereiro de 2010, na qual orienta a instalação e fiscalização de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas, com a parceria das vigilâncias sanitárias locais<sup>(4)</sup>.

Com base nisto, inúmeras atividades se estabeleceram no território nacional, em que se almejavam três ideais: o aumento da licença-maternidade para 180 dias, a implantação de creches nos locais de trabalho e implantação de salas de apoio à amamentação nas empresas<sup>(3)</sup>.

Há três motivos principais que justificam a necessidade de haver um local apropriado como a sala de apoio à amamentação: manter a produção do leite, proporcionar o alívio do desconforto das mamas que ingurgitam durante o longo período que passam no trabalho e também o armazenamento correto do leite materno, com vistas à alimentação do seu próprio filho ou para doação a um banco de leite humano<sup>(4)</sup>. Todavia, constata-se que

a maioria das empresas não destina um lugar apropriado para a trabalhadora que amamenta esvaziar as mamas durante a jornada de trabalho.

Não só o binômio mãe/filho se beneficia com a implantação das salas de apoio à amamentação, mas também as empresas que investem nesta estratégia, como: menor absenteísmo da trabalhadora, haja vista que as crianças amamentadas adoecem menos; maior adesão ao emprego ao proporcionar maior conforto e valorização às necessidades das mulheres, o que evita investir em contratações e treinamentos de novos funcionários; e a formação de uma imagem mais positiva da empresa perante os funcionários e a sociedade<sup>(4)</sup>.

Faz-se necessário assegurar a continuidade do AM para que as empresas não contribuam com o desmame precoce parcial ou total do binômio mãe/filho. Além do local apropriado para amamentar ou ordenhar o leite materno, condutas pertinentes dos profissionais de saúde que permeiem o ato de amamentar por vezes são insuficientes. Perante a assistência da equipe de enfermagem, identificam-se falhas em suas condutas, tanto no descumprimento de ações básicas de orientações em todo o processo de maternidade, como diretamente na forma de conduzirem as práticas assistenciais<sup>(1)</sup>.

Diante deste contexto, e também, por existir uma lacuna científica relacionada à ótica dos gestores sobre a amamentação nos locais de trabalho<sup>(5)</sup>, aspira-se buscar um novo olhar na perspectiva de apoio à trabalhadora que amamenta, ao qual a visão dos gestores sobre a implantação das salas de apoio à amamentação viria reorientar a prática de cuidado da enfermagem e dos demais profissionais envolvidos diretamente com estas trabalhadoras e transformar o cuidado em saúde dentro dos locais de trabalho. Sendo assim, apresenta-se como questão de pesquisa: “Qual a visão de gestores de empresas públicas e privadas acerca das salas de apoio à amamentação com vistas à sua implantação?”

Dessa maneira, estabeleceu-se como objetivo do estudo: “Conhecer a visão de gestores de empresas públicas e privadas da Grande Florianópolis, Santa Catarina, acerca das salas de apoio à amamentação, com vistas à sua implantação”.

## ■ METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo exploratória e descritiva, realizada na região da Grande Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Os participantes foram 20 gestores de 10 empresas públicas e 10 empresas privadas. Os selecionados foram

os que possuíam o maior poder de decisão sobre a implantação da sala de apoio à amamentação dentro das instituições. O tamanho da amostra se deu por saturação teórica, sendo intencional o número igualitário dos dois tipos de empresas.

Dentre os critérios de inclusão foram considerados: empresas localizadas nesta região com um número de trabalhadoras maior que 30 mulheres em idade fértil. Como critério de exclusão se elegeu: empresas que tivessem sala de apoio à amamentação.

Após um trabalho prévio de diagnóstico situacional das empresas do local a fim de se ter um panorama geral das empresas da região, realizou-se uma visita a uma associação de comércio e indústrias, onde se obteve informações de 87 empresas que possuíam mais de 60 trabalhadores de ambos os sexos. Foi estabelecido contato telefônico com as mesmas e, conforme os critérios definidos para se selecionar os locais da pesquisa, convidou-se 39 empresas, que atenderam os critérios de inclusão, sendo que destas, 20 aceitaram e 19 recusaram.

A coleta de dados foi realizada em agosto de 2015, quando se utilizou com todos os participantes dois tipos de técnicas: a entrevista semiestruturada e a projetiva. Nesta primeira etapa foram discorridas perguntas sobre o conhecimento prévio e as experiências do gestor em relação aos direitos das trabalhadoras que amamentam e sobre a importância do AM para a criança, família e sociedade, através do roteiro. Na segunda etapa, da entrevista projetiva, pretendeu-se captar a percepção do gestor em relação às salas de apoio à amamentação e sua opinião quanto à implantação da mesma em sua própria empresa.

Para o armazenamento e análise dos dados, utilizaram-se recursos de um *software* para análise de dados qualitativos, *Atlas.ti* versão 7.0<sup>(6)</sup>. O processo de análise foi orientado pela Análise de Conteúdo do tipo categorial temática, proposta por Laurence Bardin<sup>(7)</sup>, seguindo três fases: pré-análise, exploração ou codificação do material e tratamento dos resultados e interpretação. A primeira é a fase de organização; a segunda, consiste das operações de codificação; e, a terceira, onde os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina - CAAE n. 44950615500000121, respeitando a Resolução do Conselho Nacional de Saúde n. 466/2012 e utilizando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este artigo foi originado de uma dissertação de mestrado<sup>(5)</sup>.

## ■ RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Caracterização dos participantes e locais de estudo

O perfil dos gestores se apresentou 75% masculino, com idade entre 30 e 61 anos, 90% pós-graduados, 70% casados e 80% com filhos. Dos cargos ocupados, 35% eram diretores-gerais, 35% membros da diretoria e 30% gerentes. As empresas eram 50% públicas e 50% privadas, 80% possuíam filiais. Diversificaram entre os setores da segurança pública, judiciário, saúde, educação, indústria de eletrônica, metalúrgica, telecomunicações, comércio e cooperativa de crédito.

### Dificuldades e Facilidades na implantação das salas de apoio à amamentação

De acordo com a visão dos gestores sobre a implantação das salas de apoio à amamentação se originaram duas categorias: a categoria 1, das dificuldades, e a categoria 2, das facilidades.

#### *Categoria 1 – Dificuldades relacionadas à implantação das salas de apoio à amamentação*

As dificuldades apontadas pelos gestores, em sua grande maioria, estavam relacionadas ao espaço físico necessário, como: indisponibilização de espaço para este fim; problemas relativos à adaptação de espaços compartilhados; pouca demanda de mulheres amamentando; problemas financeiros da empresa, incluindo dificuldades no provimento de recursos materiais e humano; e, improbabilidade de implantação em toda a rede. Ainda, dentre as dificuldades, foram identificadas questões como a inexistência de uma cultura do AM; pouca sensibilização dos gestores e dúvidas em relação ao entendimento de quem é a responsabilidade pela implantação de salas de apoio à amamentação (empresa ou governo). Estes achados podem ser visualizados na figura 1.

Na visão dos gestores predominaram dificuldades em relação à implantação de salas de amamentação nos locais de trabalho, com destaque para o espaço físico fortemente relacionado à questão dos custos. Dentre as empresas pesquisadas, 100% não possuíam sala de apoio à amamentação, mas 45% disponibilizavam algum espaço caso a trabalhadora necessitasse.

*Todo o espaço dentro de uma empresa é preciosíssimo e não se faz espaço para deixar aberto (Gestor 20, Gestor 9/ Categoria 1: Dificuldades/ Espaço Físico).*

*Não sei se haveria a necessidade de todo esse aparato ou se só poderia haver essa sala se tivesse todo esse aparato, porque eu acho que isso dificultaria de se colocar em prática (Gestor 17/ Categoria 1: Dificuldades/ Necessidade de materiais específicos).*

*Como é que eu iria me organizar e como é que eu iria exigir uma limpeza rígida e uma dedicação do Estado em relação àquela sala em especial para que eu mantivesse a segurança e a higiene tanto da mãe como do leite materno? (Gestor 19/ Categoria 1: Dificuldades/ Higienização).*

Cabe ressaltar que, de acordo com outras pesquisas, o fornecimento de um espaço exclusivo é um pequeno investimento, educar os gestores sobre o retorno dessa aplicação pode acalmar sua incerteza de custo/efetividade<sup>(8)</sup>. Requer ao menos uma cadeira confortável, uma mesa pequena, um acesso à água corrente, uma tomada elétrica e uma porta com fechadura<sup>(9)</sup>. Também, bombas de extração de leite, geladeira, privacidade e tempo para amamentar ou extrair o leite materno<sup>(10)</sup>. A saber, demanda pouco investimento.

Ainda no que diz respeito ao custo/efetividade, foi mencionada a questão da demanda, ou seja, da necessidade

de de disponibilização uma sala de apoio à amamentação face à demanda reduzida.

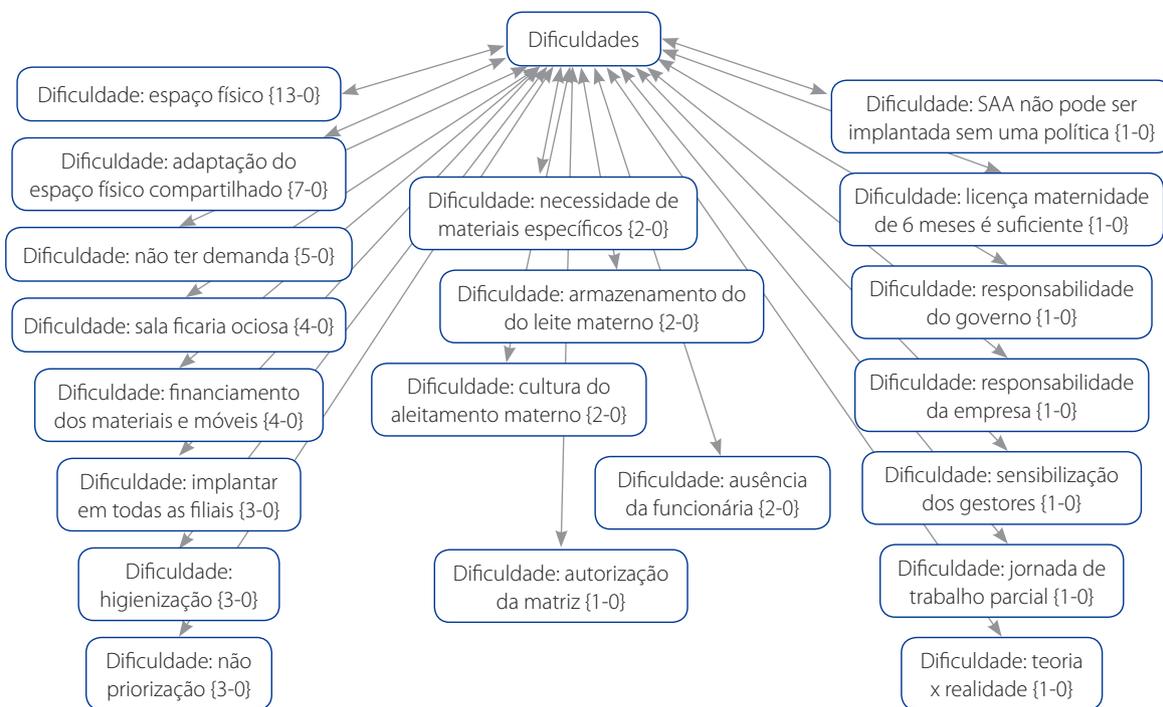
*Não que a gente seja contra, mas é uma questão de demanda (Gestor 20/ Categoria 1: Dificuldades/ Não ter demanda).*

*A frequência de bebês que nascem não é assim tão significativa (Gestor 5/ Categoria 1: Dificuldades/ Não ter demanda).*

*De uma maneira geral seria um espaço bem pouco utilizado (Gestor 16/ Categoria 1: Dificuldades/ Sala ficaria ociosa).*

Vale ressaltar que dentre os locais de pesquisa, 50% eram empresas públicas e 50% privadas e, deste total, 80% possuíam filiais. O número de trabalhadores das empresas variou entre 70 e 18.000 funcionários, deste montante, a parcela de mulheres variou de 30 a 10.800. Portanto, o número de trabalhadoras em idade fértil em todas estas empresas justifica a execução de ações pró-amamentação.

Como o encontrado nesta pesquisa, além da funcionalidade, os desafios de custo/efetividade e cronograma são



**Figura 1** – Categoria 1: Dificuldades. Dificuldades relacionadas à implantação das salas de apoio à amamentação referidas pelos gestores.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015,

algumas das preocupações dos empregadores já mencionadas em outros estudos<sup>(8)</sup>. Problema este, que poderia ser sanado através do trabalho de um profissional de saúde, ao qual possui o conhecimento sobre a demanda, os tipos de materiais que são utilizados e seus custos financeiros.

Os gestores participantes deste estudo ressaltaram como uma solução para o problema de funcionalidade/demanda/espço, a adaptação de uma sala com outro propósito para ser compartilhada com uma sala de apoio à amamentação.

*Eu não poderia disponibilizar essa sala exclusivamente para essa finalidade, mas poderia ser um espaço que poderia ser útil para essa finalidade (Gestor 17/ Categoria 1: Dificuldades/ Adaptação do espaço físico compartilhado).*

*Tem a sala de estudos, se adaptaria, deixaria reservada para o período. Agora fazer uma sala específica para ficar fechada alguns anos, para ter eventualmente uma situação, não teria a menor condição (Gestor 20/ Categoria 1: Dificuldades/ Adaptação do espaço físico compartilhado).*

Encontra-se na literatura registros da preocupação de empregadores com a funcionalidade da sala de apoio à amamentação e sugestão de utilizá-la com multipropósito<sup>(8-11)</sup>. De outro lado, também se encontra o registro de que os espaços exclusivamente destinados à lactação aumentam o desejo da trabalhadora de continuar amamentando<sup>(12)</sup>. No Paquistão, foram comparadas diferentes salas de amamentação onde foi descoberto que as mães que trabalham com acesso a essas tiveram maior conscientização, já as trabalhadoras sem espaço dedicado à lactação sentiram vergonha de utilizá-las na presença de seus colegas<sup>(10)</sup>.

A inexistência de uma política escrita de AM nas instituições dificulta a implantação de sala de apoio. O que poderia ser construído idealmente por um profissional de saúde. Em nenhum dos locais estudados havia política escrita ou oficializada sobre amamentação, as empresas possibilitavam um ou outro apoio à trabalhadora que amamenta, mas nenhuma possuía um conjunto completo de apoios.

Das empresas que caracterizaram os locais deste estudo, 35% disponibilizavam profissionais de saúde, sendo que 10% em outra sede e outros 10% possuíam profissionais relacionados à área da saúde; somente 5% possuíam creche e 35% proporcionavam o auxílio-creche. Todavia, percebe-se a ausência de um trabalho profissional dentro das empresas públicas e privadas, focado na prevenção do desmame precoce e evidencia-se um campo pouco explorado tanto na assistência, como na pesquisa e no ensino.

O que dificulta em grandes proporções a concretização de todo tipo de ação relacionada à amamentação.

*Se eu tivesse essa filosofia e essa organização gestacional, de gestão pública, seria totalmente viável (Gestor 19/ Categoria 1: Dificuldades/ Não pode ser implantada sem política).*

Um apoio mais completo poderia estar liberado pela empresa através de uma política escrita. Como citado pelo gestor, que com uma filosofia ou uma política de amamentação na empresa seria viável a implantação da sala de apoio à amamentação, pois este local não deve ser disponibilizado isoladamente, sem orientações e normas reguladoras.

De acordo com a literatura, uma instalação adequada para amamentar ou extrair o leite sem uma política não garante a manutenção da amamentação<sup>(13)</sup>. A exemplo de Twain, onde 98,3% das trabalhadoras estavam cientes da disponibilidade da sala de lactação, mas apenas 36,2% a utilizaram<sup>(12)</sup>. O que demonstra a importância deste campo passar a ser mais explorado pelos profissionais de saúde, em especial os enfermeiros, partindo do pressuposto que eles devam ser os agentes de transformação desta realidade, começando pela construção de políticas ou rotinas escritas de apoio, promoção e proteção à mulher trabalhadora que amamenta dentro de cada empresa pública e privada.

Os gestores participantes deste estudo referiram que possuem muitas responsabilidades e pouco apoio do governo. Segundo a literatura, o apoio do governo através da garantia do direito à amamentação impõe ao Estado a obrigação de prover condições para que o AM se dê com segurança, higiene e dignidade, resguardado de todas as formas de violência e discriminação contra a trabalhadora<sup>(14)</sup>.

*Qualquer coisa, por mais bem-intencionada que você faz. Dependendo da situação você recebe muita, até autuação (Gestor 7/ Categoria 1: Dificuldades/ Armazenamento do leite materno).*

*Tudo que o governo propõe é bacana, o deputado fala, o senador fala, o prefeito fala, todo mundo fala. Daí você vai no serviço e não é o que todo mundo fala, não é aquilo que foi apresentado (Gestor 20/ Categoria 1: Dificuldades/ Teoria x Realidade).*

Uma legislação de obrigatoriedade das empresas que possuem trabalhadoras em idade fértil em implantarem sa-

las de apoio à amamentação poderia ser aprovada, como uma das obrigações do governo vigente. E as responsabilidades em relação à concretização e ao funcionamento continuariam a cargo das empresas. Todavia, a crítica dos gestores deste estudo não se referia à falta de legislações e de políticas, mas à falta de apoio efetivo do governo, no sentido financeiro.

Além da falta de apoio para implementar este tipo de espaço destinado à amamentação, alguns gestores também apresentaram muitas preocupações com as responsabilidades sobre a manutenção deste tipo de sala, em relação à higienização frequente e ao armazenamento correto do leite materno. O que poderiam ser sanadas com o apoio de um profissional de saúde qualificado, principalmente, na figura do enfermeiro.

Ademais, a ordenha do leite materno nos locais de trabalho é uma prática pouco utilizada e pouco citada desde a gravidez até o período puerperal<sup>(1)</sup>. Sendo necessário que haja orientações aos gestores e trabalhadoras sobre como proceder com a continuidade da amamentação dentro da empresa. Ou melhor, demonstrando a necessidade de um maior envolvimento dos profissionais de saúde em relação ao apoio ao aleitamento materno no contexto das empresas públicas e privadas.

Encontraram-se, ainda, nesta pesquisa, dificuldades no que diz respeito à conscientização dos gestores sobre a importância e benefícios desta medida.

*É porque talvez não esteja chegando de um modo que desperte mais a consciência do que o custo lá da administração central (Gestor 11/ Categoria 1: Dificuldades/ Sensibilização dos gestores).*

Apesar dos gestores possuírem alta escolaridade, alto poder de decisão e maturidade pessoal e profissional, todos desconheciam a orientação do Ministério da Saúde de implantação das salas de apoio à amamentação, além de desconhecerem alguns tipos de apoio à trabalhadora que amamenta.

Conforme a literatura é necessário trabalhar o fator associado à conscientização do apoio à trabalhadora que amamenta. Alguns estados dos Estados Unidos aprovaram legislação de campanhas para conscientização sobre a importância da lactação e direitos das mulheres<sup>(15)</sup>.

Além das campanhas, outras formas de sensibilizar seriam um programa de assistência aos gestores e a distribuição de material educativo por profissionais de saúde.

Dentre os aspectos dificultadores, também foram mencionados fatores associados ao tempo (pausa para amamentar/licença-maternidade/carga horária de trabalho).

*Nesses casos em que a funcionária fique dez horas no trabalho e começa a sentir aquele desconforto, aí justifica. Mas aqui, são 7 horas, quando o corpo começa a dar sinais de que tem que amamentar, já está na hora de ir para casa (Gestor 15/ Categoria 1: Dificuldades/ Jornada de trabalho parcial).*

A respeito da licença-maternidade nos locais pesquisados, as empresas públicas proporcionam 180 dias e as privadas, 120 dias, uma destas fornece 135 dias. Quanto à pausa para amamentar 50% permitiam, por serem empresas privadas de regime celetista; outras relataram possuir uma pausa informal, porque suas empresas não eram amparadas pela lei.

Em relação à carga horária das mulheres das empresas pesquisadas, 5% cumpriam 25 horas; 15%, 30 horas; 10%, 35 horas; 5%, 36 horas; 30%, 40 horas; e 35%, 44 horas semanais. Ou seja, a maioria das mulheres trabalha em tempo integral.

Além disso, a ausência da trabalhadora para realizar a ordenha do leite materno se caracterizou uma dificuldade levantada por gestores entrevistados neste estudo, o que depende do bom senso dos gestores e dos colegas, pois este direito não é estendido durante todo período de lactação<sup>(16)</sup>.

De acordo com outros estudos, as mulheres que amamentam, além de manifestarem a falta de privacidade para extrair o leite no local de trabalho, relataram a insuficiência de pausas para realizar a ordenha do mesmo<sup>(17)</sup>. As chances dessas trabalhadoras desmamarem antes do sexto mês são maiores do que para as que possuem pausa para amamentar durante a jornada de trabalho<sup>(13,18)</sup>. E o declínio na duração da amamentação é menor para a mulher que tem uma jornada de trabalho parcial em relação ao retorno da mulher ao trabalho em tempo integral<sup>(11)</sup>.

Ou seja, o tempo de licença-maternidade e a jornada de trabalho adequada, isoladamente, não são suficientes para manter o AM até os dois anos ou mais da criança, é necessário que haja pausa para amamentar após o retorno da mulher ao trabalho amparado por lei, até que se cesse a prática da amamentação. Mesmo que a mulher possua uma jornada de trabalho parcial, levando em conta o tempo de locomoção de ida e volta ao trabalho somados à carga horária diária, torna imprescindível que haja ao menos uma pausa para amamentar ou ordenhar o leite materno.

Outrossim, as empresas não estão adotando o Programa Empresa Cidadã, que se configura na lei em que empresas podem aumentar de 120 para 180 dias a licença maternidade das suas trabalhadoras para, em contrapartida, ganharem isenções fiscais como benefício do

governo. Aderindo a este programa também podem aumentar de cinco para 20 dias a licença-paternidade de seus empregados<sup>(19)</sup>.

**Categoria 2 – Facilidades para implantação de salas de apoio à amamentação**

Apesar da disponibilidade de espaço físico e aspectos econômicos envolvidos na implementação das salas de apoio à amamentação terem se destacado como dificuldades, dialeticamente, estes aspectos também foram mencionados como fatores facilitadores.

Dentre as facilidades mais citadas pelos gestores entrevistados, para implantação de salas de apoio à amamentação, foram: não haver problemas quanto ao investimento financeiro, a disponibilidade de espaço físico e a opinião positiva destes gestores, dentre outras possibilidades como se pode observar na figura 2.

O baixo custo para implantação e efetivação de salas de apoio à amamentação foi reconhecido por gestores participantes desta pesquisa.

*Eu até já tenho aqui na empresa, devido as grandes ações com fornecedores, às vezes é uma estrutura que parte dela já está em casa (Gestor 11/ Categoria 2: Facilidades/ Ter materiais necessários).*

*Acho que tem um custo mínimo para instituição, o que é bem tranquilo. É uma empresa grande, um orçamento mínimo, acho que estaria bem diluído. A prioridade não é luxo! (Gestor 19/ Categoria 2: Facilidades/ Questão financeira).*

O apoio no trabalho, das chefias e dos próprios colegas, como o apoio emocional e a ajuda prática, também é considerado como fundamental e de grande influência sobre a prática do AM<sup>(12)</sup>.

*Pensei que a criança tivesse que estar ali para amamentar (Gestor 4/ Categoria 2: Facilidades/ Não necessitar levar a criança).*

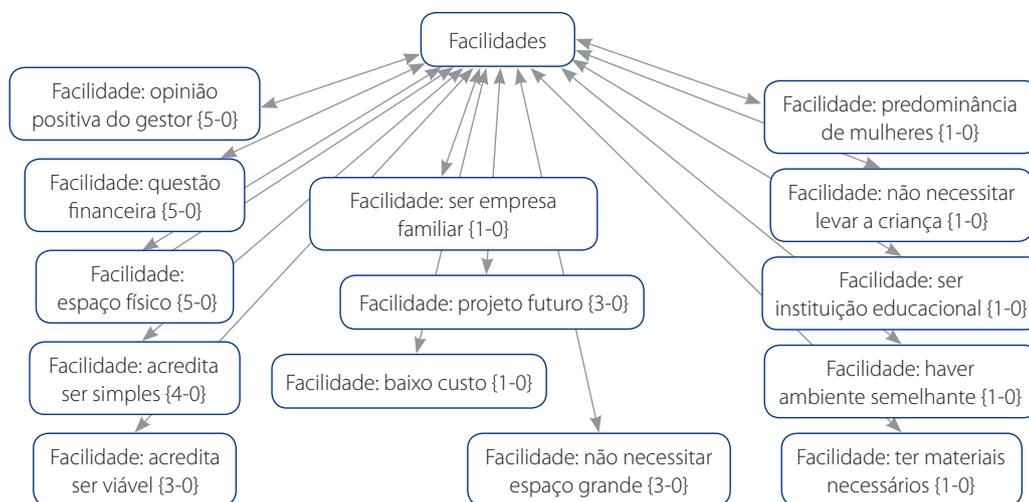
Uma sala de apoio à amamentação se destina à ordenha e ao armazenamento do leite materno<sup>(4)</sup>, não necessita do deslocamento da mulher ou de seu filho, diminuindo custos financeiro e otimizando o tempo de serviço.

O fornecimento de um orçamento do conjunto das necessidades para a implantação e manutenção das salas de apoio à amamentação poderia aliviar a ansiedade de gestores e ser positivo no sentido de viabilizar as salas de apoio à amamentação nos ambientes de trabalho.

*Até pensei que era uma coisa mais difícil, que teria que ter tipo uma creche, alguém ter que trazer a criança para isso, tem esse deslocamento e tal. [...] Não é um negócio tão difícil, é uma coisa bem simples (Gestor 4/ Categoria 2: Facilidades/ Acredita ser simples).*

*Criar-se um espaço para elas seria factível (Gestor 18/ Categoria 2: Facilidades/ Acredita ser viável).*

Este tipo de instalação foi considerado por alguns gestores deste estudo: simples por não exigir alta tecnolo-



**Figura 2** – Categoria 2: Facilidades referidas pelos gestores relacionadas à implantação das salas de apoio à amamentação

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

logia; viável por não necessitar de profissionais capacitados; adequado por não precisar de amplo espaço físico, devido ao número de trabalhadoras que amamentam; facilitado pela não presença da criança para amamentar. Ou seja, um investimento tranquilo para as empresas que não veem dificuldade em disponibilizar uma sala para essa finalidade e incluí-la em planejamentos futuros de novas edificações.

Outro aspecto facilitador é a visão positiva do gestor em relação a esta iniciativa.

*Enquanto suporte eu acho fantástico. [...]Com certeza, depois dessa nossa conversa eu já vou conversar com a nossa administradora (Gestor 1/ Categoria 2: Facilidades/ Opinião positiva do gestor).*

*Para se implantar acredito que não seria difícil o convencimento da própria administração central, já que é uma empresa familiar (Gestor 11/ Categoria 2: Facilidades/ Ser empresa familiar).*

*Temos uma certa sensibilização com a criança que é filho daquela servidora, não estamos fora da responsabilização de acompanhar esse processo que é bem difícil para a família (Gestor 5/ Categoria 2: Facilidades/ Ser instituição educacional).*

Persiste ainda uma associação positiva dos entrevistados neste estudo em relação ao apoio à amamentação, observada através das citações de gestores ao se referirem ser uma empresa familiar e se considerarem mais sensíveis ao apoio, conferindo maior facilidade na implementação de outras ações de apoio nas empresas. Através da promoção e do apoio dos gestores pode-se influenciar o tempo em que a mulher amamenta e, assim, contribuir para uma melhor saúde da mãe e seu bebê. Isso também poderia reduzir as faltas ao trabalho, aumentar a produtividade, a permanência e a satisfação das trabalhadoras<sup>(9)</sup>.

Existem gestores que têm atitudes positivas em relação ao provimento de ambiente favorável à mãe no trabalho, porém, é evidente a visão daqueles que defendem crenças de desvantagens para a empresa<sup>(10)</sup>. As empresas de modo geral não estão abertas para receberem pedidos de apoio à amamentação, sendo mais comum lidarem com os problemas na medida em que eles vão surgindo<sup>(11)</sup>, incluindo as salas de apoio.

Consequentemente, deve-se ir além de somente fornecer informações aos gestores, deve-se desafiar sua atitude negativa em relação à amamentação<sup>(10)</sup>.

## ■ CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu conhecer a visão de gestores de empresas públicas e privadas da Grande Florianópolis, Santa Catarina, acerca das salas de apoio à amamentação, com vistas à sua implantação.

Diversos aspectos dificultadores para a implantação de sala de apoio à amamentação nas empresas se denotaram, e que estes predominaram na visão dos gestores. Dentre estes aspectos, destacaram-se o financeiro, incluindo dificuldades relacionadas ao espaço físico, a disponibilização de área física exclusiva, equipamentos e materiais, aspectos relativos à cultura institucional e consciência social da importância de implementar medidas de apoio à amamentação. Alguns gestores se preocupam com a estrutura, outros com móveis e materiais e outros com a manutenção deste tipo de sala.

Dialeticamente, na categoria das facilidades, também há um reconhecimento de que a implementação de sala de apoio à amamentação envolve custos baixos e que a consciência de sua importância, por parte de gestores, da sociedade e das mulheres, contribuirá para a sua efetivação.

Diante da problemática apresentada, evidencia-se que a Enfermagem é uma das categorias profissionais que possui maior envolvimento com a promoção, proteção e apoio à amamentação, sendo nos hospitais, postos de saúde, atendimento domiciliar, nos múltiplos cenários de saúde, inclusive dentro das empresas privadas e públicas.

Os enfermeiros que assumem este campo de atuação podem mobilizar a sensibilização dos gestores para a cultura do AM, oportunizando espaços para socializar conhecimentos sobre a proposta de implantação das salas de apoio à amamentação. Além de proporcionarem outros tipos de apoio, tais como, realizarem a construção das políticas ou rotinas escritas sobre AM e divulgação das políticas e legislações de apoio à mulher trabalhadora que amamenta.

Este estudo fortalece a atuação da Enfermagem nas empresas que apoiam a mulher trabalhadora que amamenta, como também, apoia seu gestor. Por consequência, subsidia e amplia o campo para pesquisa e extensão, pois além de uma via de construção do conhecimento é base para o seu progresso científico, e ao ensino, possibilitando uma visão ampliada aos futuros profissionais. Para tanto, é necessário rever a formação destes profissionais por meio de educação em serviços e em nível acadêmico.

Portanto, este estudo apresenta contribuição à assistência, propõe ações políticas e estratégicas que desataquem a necessidade de transformação da prática que envolve profissionais de saúde participantes de todo o

processo de maternidade em múltiplos cenários de cuidado, e proporcione empoderamento dessas mulheres com o conhecimento de seus direitos trabalhistas e oferta de apoio adequado para que a continuidade da amamentação se dê após o retorno da mulher ao trabalho.

Fazem-se necessárias legislações que garantam a implantação da sala de apoio à amamentação conjunta a uma política de AM escrito para cada empresa, com incentivo fiscal ou financeiro, com disposições de execução e consequências para violações. Também, maiores investimentos para aumento do conhecimento e conscientização da população em relação ao apoio do AM dentro dos locais de trabalho, o que exigirá uma mobilização social em todos os setores da sociedade.

Esta pesquisa apresentou pontos fortes, tal como a seleção de empresas públicas e privadas, e também, de empresas de ramos diversificados. Sua limitação pode estar relacionada ao número de gestores entrevistados e abrangência regional. Futuras pesquisas podem explorar a generalização destes resultados em outros tipos de empresas.

Através do apoio dos profissionais de saúde aos gestores se pode influenciar o tempo de permanência da amamentação, contribuindo para uma melhor saúde da mãe e seu bebê, com redução das faltas ao trabalho, aumento da produtividade, permanência e satisfação das trabalhadoras.

E, nesta perspectiva, também proporciona subsídios importantes para criar uma cultura de apoio à amamentação, ajustando o modelo de atenção vigente dentro dos locais de trabalho. Pois, somente a implantação da sala de apoio à amamentação na empresa não garantirá os benefícios da proteção advindos do AM se falharem dispositivos essenciais de apoio como o de licença-maternidade, a pausa para amamentar, a carga horária de trabalho, entre outros, garantidos legalmente através dos profissionais de saúde.

## ■ REFERÊNCIAS

- Oliveira CS, Iocca FA, Carrijo MLR, Garcia RATM. Amamentação e as intercorrências que contribuem para o desmame precoce. *Rev Gaúcha Enferm.* 2015;36(esp):16-23.
- Kalil IR, Aguiar AC. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. *Saúde Debate.* 2016;110(40):208-23.
- Ministério da Saúde (BR). *Mulher trabalhadora que amamenta.* Brasília (DF); 2013.
- Ministério da Saúde (BR). *Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora.* Brasília (DF); 2015.
- Fernandes VMB. *Salas de apoio à amamentação: conhecimento de gestores de empresas públicas e privadas com vistas à sua implantação [dissertação].* Florianópolis: Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina; 2015.
- Friese S. *Atlas.ti 6 quick tour.* Berlin: Atlas.ti Scientific Software Development GmbH; ©2003-2010.
- Bardin L. *Análise de conteúdo.* São Paulo: Edições 70; 2011.
- Bai YK, Wunderlich SM, Weinstock M. Employers' readiness for the mother-friendly workplace: an elicitation study. *Matern Child Nutr.* 2012;8(4):483-91.
- Abdulloeva S, Eyler AA. Policies on worksite lactation support within states and organizations. *Res J Womens Health.* 2013;22(9):769-74.
- Hirani SAA, Karmaliani R. Evidence based workplace interventions to promote breastfeeding practices among Pakistani working mothers. *Women Birth.* 2013;26(1):10-6.
- Hojnacki SE, Bolton T, Fulmer IS, Olson BH. Development and piloting of an instrument that measures company support for breastfeeding. *J Hum Lact.* 2012;28(1):20-7.
- Tsai S. Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work. *Breastfeed Med.* 2013;8(2):210-6.
- Brasileiro AA, Ambrosano GMB, Marba STM, Possobon RF. Amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras. *Rev Saúde Pública.* 2012;46(4):642-8.
- Lima IMSO, Leão TM, Alcântara MAR. Proteção legal à amamentação, na perspectiva da responsabilidade da família e do Estado no Brasil. *Rev Dir Sanit.* 2013;14(3):66-90.
- Nguyen TT, Hawkins SS. Current state of US breastfeeding laws. *Matern Child Nutr.* 2013;9(3):350-8.
- Presidência da República (BR). Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).* Rio de Janeiro; 1943.
- Cooklin AR, Rowe HJ, Fisher JRW. Paid parental leave supports breastfeeding and mother-infant relationship: a prospective investigation of maternal postpartum employment. *Aust N Z J Public Health.* 2012;36(3):249-56.
- Heymann J, Rauba A, Earleb A. Breastfeeding policy: a globally comparative analysis. *Bull World Health Organ.* 2013;91(6):398-406.
- Presidência da República (BR). Lei n. 11.770, de 09 de setembro de 2008. *Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.* Brasília (DF); 2008.

## ■ Autor correspondente:

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

Recebido: 27.12.2016

Aprovado: 04.04.2017