POLÍTICAS PÚBLICAS DE CUIDADO: AS MULHERES TRABALHADORAS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E O DIREITO À AMAMENTAÇÃO

PUBLIC CARE POLICIES: FEDERAL HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS WORKING WOMEN AND THE RIGHT TO BREASTFEEDING

POLÍTICAS PÚBLICAS DE CUIDADO: LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LAS INSTITUCIONES FEDERALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA

Thammy Coutinho dos Santos[1]
Amanda Motta Castro[2]
Alexandre Macedo Pereira[3]

RESUMO
Este artigo tem o objetivo de identificar as condutas referentes à promoção do direito ao aleitamento materno no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior. As Instituições Federais de Ensino Superior são instituições públicas que, por natureza, devem atender ao interesse público, orientando-se pelo princípio da legalidade. Metodologicamente, este é um estudo exploratório, de natureza bibliográfica. Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa. Com base no estudo, constata-se que é fundamental a participação efetiva do Estado, por meio de suas instituições, no processo de proteção ao direito das crianças, das mulheres e das famílias à amamentação, bem como promover uma política institucional com o fito de garantir o apoio ao aleitamento materno. Cabe ao Estado também promover a equidade de gênero. Constata-se ainda que a proteção legal às mulheres e às famílias não tem sido suficiente para assegurar os direitos destas. Conclui-se que as Instituições Federais de Ensino Superior, enquanto órgão de Estado, têm obrigação legal e principiológica de promover, proteger e apoiar as mulheres mães trabalhadoras no seu direito à amamentação e também de reduzir as desigualdades entre os sexos.
Palavras-chave: Educação Superior; práticas de gestão; políticas públicas; trabalho da mulher; amamentação.

ABSTRACT
This article aims to identify behaviors related to promoting the right to breastfeeding within the scope of Federal Higher Education Institutions. Federal Higher Education Institutions are public institutions that, by nature, must serve the public interest, guided by the principle of legality. Methodologically, this is an exploratory study, of a bibliographic nature. As for the approach, the research is qualitative. Based on the study, it appears that the effective participation of the State, through its institutions, in the process of protecting the right of children, women and families to breastfeeding is essential, as well as promoting an institutional policy with the aim of ensure support for breastfeeding. It is also up to the State to promote gender equality. It is also clear that legal protection for women and families has not been sufficient to guarantee their rights. It is concluded that Federal Higher Education Institutions, as a State body, has a legal and principled obligation to promote, protect and support working mothers in their right to breastfeeding and also to reduce inequalities between the sexes.
Keywords: College Education; management practices; public policy; women's work; breast-feeding.

RESUMEN
Este artículo tiene como objetivo identificar las conductas relacionadas con la promoción del derecho a la lactancia materna en el ámbito de las Instituciones Federales de Educación Superior. Las Instituciones Federales de Educación Superior son instituciones públicas que, por su naturaleza, deben atender al interés público, guiándose por el principio de legalidad. Metodológicamente, este es un estudio exploratorio, de naturaleza bibliográfica. En cuanto al enfoque, la investigación es cualitativa. A partir del estudio, se concluye que es fundamental la participación efectiva del Estado, a través de sus instituciones, en el proceso de protección del derecho de los niños, las mujeres y las familias a la lactancia, así como promover una política institucional con el

[1] Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Brasil, ORCID: https://orcid.org/0009-0003-2283-126X.
[2] Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Brasil, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0471-1240.
[3] Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Brasil, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7093-582X.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

fin de garantizar el apoyo a la lactancia materna. El Estado también tiene la responsabilidad de promover la equidad de género. Se observa, además, que la protección legal a las mujeres y las familias no ha sido suficiente para asegurar los derechos de estas. Se concluye que las Instituciones Federales de Educación Superior, como órganos del Estado, tienen la obligación legal y principista de promover, proteger y apoyar a las mujeres trabajadoras madres en su derecho a la lactancia y también de reducir las desigualdades entre los géneros.
Palabras clave: Educación Superior; prácticas de manejo; políticas públicas; trabajo de las mujeres; amamantamiento.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo investigar como as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) podem contribuir para a proteção, a promoção e o apoio ao aleitamento materno entre as servidoras dos seus quadros de pessoal. A pesquisa buscou responder ao problema: quais condutas as Instituições Federais de Ensino Superior podem adotar para contribuir com a proteção, a promoção e o apoio ao aleitamento materno entre as servidoras do seu quadro de pessoal? As IFES, enquanto órgãos de Estado regidos pelos princípios da supremacia do interesse público, da segurança jurídica e da razoabilidade, devem garantir às mulheres trabalhadoras melhorias no contexto do trabalho e da amamentação, não somente no seu âmbito, como empregadora, mas também na sociedade como um todo, pois são instituições aptas a promover avanços no conhecimento humano e na divulgação de questões sociais de interesse público. Ademais, este estudo decorre de uma pesquisa de mestrado da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), instituição na qual se almeja a implementação de medidas nesse sentido.

A sociedade brasileira, fundada no patriarcado, historicamente impõe sobre as mulheres a responsabilidade de cuidar dos(as) filhos(as) e de contribuir para o desenvolvimento saudável das crianças. O cuidado com as crianças não é uma tarefa simples e exige muito trabalho e dedicação. A amamentação é parte importante dessa tarefa, e estudos científicos têm demonstrado o quão ela é primordial para a saúde das crianças e da mãe, além de ser uma fonte de alimento renovável e sustentável, que produz redução de desigualdades e demonstra efeitos sociais, ambientais e econômicos relevantes.

Por isso, é crucial reconhecer o trabalho de cuidado realizado pelas mulheres e ampliar a discussão sobre as complexidades no processo de amamentação, em especial as que envolvem o trabalho da mulher dentro e fora de casa. Através de uma análise que abrange a construção histórica responsável pela divisão sexual do trabalho e pelas numerosas desigualdades entre homens e mulheres no mundo ocidental, acredita-se ser imperativo

partilhar as responsabilidades culturalmente atribuídas às mulheres com o Estado e com a sociedade.

Nas IFES, há necessidade de se oferecer maior suporte para as mulheres mães trabalhadoras que amamentam, inclusive após o retorno da licença maternidade. Os estudos reunidos nesta pesquisa reforçaram a vulnerabilidade da mulher no Brasil indicando fatores que repercutem em suas vidas, principalmente no campo da maternidade e do trabalho. Expõem também práticas e políticas institucionais e ações estatais voltadas à proteção, promoção e apoio à amamentação por mulheres trabalhadoras no Brasil, no intuito de permitir inferências para o caso das IFES.

A pesquisa para este artigo foi fundamentada em um levantamento bibliográfico, envolvendo a leitura de livros, artigos científicos e documentos legais que contribuíram para a compreensão da temática em questão. Portanto, trata-se de uma pesquisa bibliográfica com enfoque qualitativo. Através de discussões e opiniões de diversos(as) autores(as), busca-se apresentar pontos de vista complementares, favorecendo uma visão ampla da realidade. A análise considera a proteção legal à mulher trabalhadora no Brasil e políticas públicas existentes em favor da amamentação. Procura-se contextualizar a problemática do ponto de vista das mulheres, com uma abordagem crítica em relação ao trabalho da mulher, às políticas públicas relacionadas ao cuidado e à amamentação.

O estudo decorre do desenvolvimento de uma pesquisa de mestrado, portanto, a fundamentação teórica foi reunida ao longo das disciplinas e das análises conceituais da dissertação. Selecionou-se para este artigo, dentre as teses, dissertações e artigos pesquisados ao longo do curso de mestrado, aqueles que melhor puderam contribuir para a discussão aqui proposta. Além disso, para atualizar o trabalho, pesquisou-se por artigos científicos revisados por pares na plataforma de periódicos "*Scientific Electronic Library Online*" (Scielo) Brasil, utilizando-se os descritores "amamentação" OR "aleitamento materno" AND "trabalho", aplicando-se os filtros: Coleções Brasil, idioma português, 2013 a 2023. Dessa maneira, foram encontrados 36 resultados. Lidos os resumos, descartaram-se aqueles com conteúdo próprio da área da saúde e aqueles com maior distanciamento do tema. Em seguida, excluíram-se também aqueles relacionados a grupos específicos (dois estudos que analisaram grupos de profissionais de enfermagem), ou que não tinham relação direta com as medidas no ambiente laboral, restando 7 estudos.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

Quadro 1 - Estudos selecionados na Plataforma de periódicos Scielo Brasil

Título	Autor(a)s	Ano
Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo Promoção sustentável	Souza, Carolina Belomo de, *et al.*	2023
Amamentação continuada e trabalho: cenário de persistência e resiliência materna	Silva, Isília Aparecida, *et al.*	2023
Impacto dos aspectos institucionais no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras: uma revisão sistemática	Nardi, Adriana Lüdke, *et al.*	2020
Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho	Fernandes, Vanessa Martinhago Borges, *et al.*	2018
Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero	Kalil, Irene Rocha, Aguiar, Adriana Cavalcanti de	2016
Influência da licença-maternidade sobre a amamentação exclusiva	Monteiro, Fernanda R., *et al.*	2017
Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades	Fernandes, Vanessa Martinhago Borges, *et al.*	2016

Fonte: Elaboração própria.

Conclui-se que as IFES podem ser um espaço na sociedade capaz de alavancar mudanças e possuem condições para conscientizar a população sobre o tema, bem como para efetivar práticas e políticas institucionais mais favoráveis ao contexto do trabalho da mulher. As IFES, enquanto órgãos de Estado, têm obrigação legal e principiológica de promover, proteger e apoiar as mulheres mães trabalhadoras no seu direito à amamentação, contribuindo para o crescimento saudável das crianças e para a redução das desigualdades entre os sexos.

AMAMENTAÇÃO E TRABALHO DA MULHER

Com o propósito de elucidar as consequências sobre o incentivo à amamentação nas instituições, foram analisados conceitos, leis e evidências científicas que se relacionam com a ideia de proteção, promoção e apoio à amamentação entre mulheres trabalhadoras. Utilizando informações contidas no documento[4] da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Giugliani (2022) explicou que uma criança está em Aleitamento Materno (AM) quando recebe o leite materno diretamente do peito ou

[4] Indicators for assessing infant and young child feeding practices: definitions and measurement methods. © World Health Organization and the United Nations Children's Fund (UNICEF), 2021ISBN (WHO) 978-92-4-001838-9 (electronic version) Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/340706/9789240018389-eng.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

ordenhado, independentemente de receber ou não outros alimentos. “Amamentar é muito mais que alimentar a criança, pois tem impacto positivo na saúde, economia, meio ambiente e qualidade de vida” (Giugliani, 2022).

Estudos demonstram que o incentivo a essa prática é imensamente benéfico para a sociedade e para as instituições. Entre os benefícios elencados para a amamentação estão, por exemplo, para a criança: melhoria no desenvolvimento físico, cognitivo e emocional, diminuição do risco de morte precoce, menor risco de adoecimento (Giugliani, 2022; Toma e Rea, 2008; Victora *et al.*, 2016; Brasil, 2017); para a mulher: menor risco de doenças como diabetes, hipertensão e obesidade, maior intervalo entre as gestações, menor risco de câncer de mama, de útero e de ovário, fortalecimento do vínculo afetivo com a criança (Giugliani, 2022; Toma e Rea, 2008; Victora *et al.*, 2016; Brasil, 2017; Brasil, 2015a); para os empregadores: menor absenteísmo, maior produtividade, adesão ao emprego, manutenção de pessoal capacitado (Fernandes *et al.*, 2018; Brasil, 2015b); para a sociedade: apontam-se evidências de melhora no desenvolvimento econômico, no meio ambiente, na redução da fome, na redução de desigualdades sociais, na redução da poluição, na diminuição dos custos para família e para o Estado, dentre outros (Giugliani, 2022; Souza *et al.*, 2023; Victora *et al.*, 2016; Brasil, 2017).

Com benefícios sociais e econômicos, fica evidente que incentivar a amamentação é de interesse público. Portanto, é crucial oferecer meios para garantir essa prática. Uma vez que o Estado brasileiro acolhe como prioridade a saúde da criança e o cuidado com o seu desenvolvimento na primeira infância, é de extrema importância que progrida em várias dimensões, inclusive estabelecendo políticas familiares mais eficazes (Kalil; Aguiar, 2016), como licença materna prolongada, redução de carga horária de trabalho para pais e mães e oferecimento de creches. Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente, estabelecido pela Lei nº 8.069/1990:

> Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 1990).

Ao assumir que há uma responsabilidade coletiva sobre o favorecimento da amamentação, reconhece-se que as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas possuem responsabilidades duplicadas nesse campo. Elas atuam como empregadoras, com capacidade

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

de gerir-se administrativa e financeiramente, mas também como instituições educacionais, aptas a contribuir para os avanços sociais do país através da educação.

De acordo com Schaffer e Cassol (2023), a educação pode ser usada para reproduzir a ideologia dominante ou para desmascará-la e superá-la. Afirma-se no estudo que, para aqueles que dominam, a educação é vista como uma ferramenta de controle, para imobilizar e ocultar as verdades. Defendem que uma educação humanista, científica e emancipatória pode contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e solidária e que este debate é importante e todos devem participar dele. Acreditam que é preciso manter o debate presente em diferentes estudos sobre educação para que possamos melhorar a educação constantemente.

"A responsabilidade social da universidade deve ser entendida como os deveres que a universidade tem para com o equacionamento dos graves problemas sociais do País e de seus entornos territoriais" (Calderón, 2005, p. 23). Sob o espectro do Sistema Nacional de Avaliação das Instituições de Ensino Superior (Sinaes), a responsabilidade social:

> Refere-se às ações da IES (com ou sem parceira) que contribuem para uma sociedade mais justa e sustentável, considerando trabalhos, ações, atividades, projetos e programas desenvolvidos voltados à comunidade, objetivando a inclusão social, o desenvolvimento econômico e a melhoria da qualidade de vida e da infraestrutura local (Brasil, 2019, p. 96).

Dentre esses aspectos, nesta pesquisa foram destacados os problemas sociais relacionados à amamentação que envolvem o trabalho da mulher. De forma mais específica, procura-se analisar as práticas de promoção, proteção e apoio à amamentação que podem ser adotadas nos ambientes de trabalho. Para a realização dessas medidas, é preciso que as IES incorporem essa responsabilidade e que sua gestão participe ativamente do processo. Admitindo a importância de ações com enfoque nas instituições, para a garantir o AM, Fernandes *et al.* (2018, p. 10), diante das desigualdades entre homem e mulher em relação ao trabalho, acreditam que "ao decidir apoiá-la e favorecê-la, o gestor traça uma característica a favor de uma possível mudança na cultura de apoio ao aleitamento materno no trabalho".

Cita-se como suporte às mulheres mães trabalhadoras que amamentam não só a disponibilização de acomodações próprias para que uma mãe colete e acondicione seu leite ou

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

amamente o/a bebê no ambiente de trabalho (salas de apoio à amamentação[5]), mas também toda a estrutura legal e a mudança comportamental que se faz necessária para proteger as famílias ao longo da vida dos(as) filhos(as), em especial nos primeiros anos de vida. Fernandes *et al.* (2016), ao analisarem a visão dos gestores de empresas privadas e públicas quanto à implantação de salas de apoio à amamentação, pesquisaram as facilidades e as dificuldades encontradas por eles. Concluíram que a importância das salas de apoio à amamentação é reconhecida pelos gestores, no entanto, fatores políticos, culturais e financeiros são apontados como barreiras para a medida, além da falta de espaço físico. Ao mesmo tempo, constataram que os gestores reconhecem o baixo custo em sua implantação. Ressaltam que as salas de apoio à amamentação são importantes, mas não são o bastante para assegurar o AM e que são necessárias ações diversas em vários setores da sociedade. Afirmam ser imprescindível que se aprovem leis que assegurem a instalação de salas de apoio à amamentação em associação a uma política escrita de AM em cada empresa.

Essas medidas justificam-se pelo fato de que a amamentação "exibe forte determinação sociocultural e histórica, que pode ser comprovada por meio de comparações de padrões de amamentação entre diferentes populações e através dos tempos" (Alvarenga *et al.*, 2017, p. 101). Portanto, a decisão de amamentar não depende apenas da individualidade da mulher, mas também do seu contexto, pois "há uma determinação social e conjuntural que possibilita ou não essa prática" (Carvalho, 2019, p. 530). "Fica claro que conciliar as atividades de trabalho ou estudo e dar continuidade ao aleitamento estão na dependência de uma estrutura social que dê apoio e possibilidade concreta para a mulher exercer esta prática" (Silva, 2005, p. 645).

Como fonte que orienta a atividade de cuidado das famílias, percebe-se na literatura médica e nos órgãos de saúde um uníssono de opiniões em favor da amamentação. As políticas públicas existentes atualmente mantêm um foco frequente na ação individual da mulher, e essa tendência é reforçada pelas orientações dos órgãos de saúde (Kalil; Aguiar, 2016; Cadoná; Strey, 2014). As campanhas pró-amamentação do Ministério da Saúde (MS) do Brasil, de acordo com Kalil e Aguiar (2016), assumem um discurso majoritariamente prescritivo, que muitas vezes não considera a subjetividade da mulher. As autoras deliberam que, nos materiais de campanha do país, fala-se através de uma autoridade científica, a partir

[5] A Nota Técnica Conjunta nº 01/2010, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e do Ministério da Saúde, orienta que sejam instaladas salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas (Brasil, 2015b).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

da qual há uma imposição de responsabilidades e tarefas à mulher, dizendo-lhe exatamente como agir, quando agir e por que agir.

A imposição dessa atividade a uma mulher mãe e trabalhadora pode tornar-se objeto de muita culpa e frustração quando ela não consegue atender à expectativa, principalmente se ela estiver ciente dos inúmeros benefícios que poderia obter com a prática. Isso pode levar a mulher a sentir uma diminuição de seu valor social ou a noção de que não pôde fazer o melhor para o cuidado com a criança. No que diz respeito às políticas que favorecem o AM, em vez de concentrar-se na visão focada no peito da mãe, é necessário direcionar a atenção para a criança e para a família, de forma a estimular a função do pai, já que o ambiente e o contexto em que a criança se desenvolve impactam na efetividade dos programas, ações e políticas públicas em prol do aleitamento (Espírito Santo; Monteiro; Almeida, 2019, p. 465).

Uma estratégia utilizada por países como Portugal e Suécia para promover uma divisão mais justa entre o trabalho do homem e da mulher, possibilitando a repartição das tarefas de cuidado com os filhos e filhas, além de mitigar os problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, foi a adoção de licenças maternidade e paternidade estendidas para ambos os sexos (Kalil; Aguiar, 2016). Medidas como essa não estão diretamente relacionadas à amamentação, mas contribuem para ajustar distorções no ambiente e na sociedade que se tornam barreiras para a prática.

Cadoná e Strey (2014) notam, a partir da visão incorporada nos instrumentos de divulgação em proveito da amamentação no Brasil, que não se considera o que as mães pensam ou como fazem para conseguir realizar essa tarefa, mas elas apenas "são convidadas a salvar o futuro da nação, a deixar de lado seus empregos, negociar com sua chefia, readaptar sua rotina em prol do desenvolvimento da criança" (Cadoná; Strey, 2014, p. 492).

As políticas familiares brasileiras ainda se apresentam de forma inadequada para solucionar as problemáticas pertinentes ao trabalho da mulher, dividido entre trabalho remunerado e trabalho de cuidado da família, incluindo o aleitamento materno (Kalil; Aguiar, 2016). E, "mais do que isso, elas acabam por ser, junto aos próprios discursos pró-aleitamento materno oficiais, corresponsáveis pela manutenção de um sistema de gênero no País que fortalece a divisão sexual do trabalho" (Kalil; Aguiar, 2016, p. 221).

Ao tratar desse tema, torna-se quase que obrigatório discutir as relações entre os sexos na sociedade e a problematizar a proteção do Estado e da sociedade às famílias. "Conseguir avanços nas políticas públicas, no sentido de apoiar a mulher que deseja desenvolver ao

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

mesmo tempo um papel profissional e de nutriz, certamente é pensar em um país mais humano e desenvolvido" (Espírito Santo; Monteiro; Almeida, 2019, p. 465).

Segundo Gama (2015), mesmo que, concomitantemente ao Movimento de Libertação das Mulheres[6], com a Conferência Internacional da Mulher em 1975, tenha-se reconhecido que era necessário para o Estado solucionar a dependência das mulheres em relação aos homens através de diversas medidas, naquele momento, "as relações entre o Estado e a família foram postas em evidência, principalmente, a forma pela qual o Estado sistematicamente estruturou a provisão de bem-estar social através do trabalho "invisível" da mulher" (Gama, 2015, p. 73).

> Desde então, as críticas às políticas sociais têm se ampliado e sustentado. Por um lado, a consciência de como o Estado constrói e reconstrói — por ser uma instância de organização da sociedade — no âmbito político, no seu aparato e provisão, as desigualdades de gênero. Mas, por outro lado, o claro reconhecimento de que as **mulheres necessitam de proteção social pública e demandam por ela** (Gama, 2015. p. 73, grifo nosso).

Atualmente, a legislação brasileira não assegura o afastamento do trabalho por tempo suficiente para cumprir as recomendações mínimas da OMS e do MS do Brasil acerca da duração da amamentação. Essas recomendações indicam que é ideal amamentar o(a) bebê no peito, de forma exclusiva, até os seis meses de idade e, de forma complementar, até pelo menos 2 anos de idade (Brasil, 2017). A licença maternidade, estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), é hoje o principal instrumento para a garantia da amamentação para mulheres ativas profissionalmente, já que permite o afastamento do trabalho por 120 dias (4 meses).

A maioria das trabalhadoras brasileiras são obrigadas a retornar ao trabalho remunerado ainda aos 4 meses de idade da criança, o que se torna uma grande barreira para a continuidade da amamentação exclusiva (até os 6 meses) e complementar (até pelo menos 2 anos). As mulheres que trabalham no setor público federal ou em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã[7] podem ter uma prorrogação de 60 dias na licença maternidade, contabilizando ao todo 180 dias (6 meses) de licença. A garantia de afastamento pelos 180

[6] O Movimento de Libertação Feminina, surgido por volta dos anos 60 e 70, foi um movimento social e político, que ocorreu nos países industrializados do mundo ocidental e que lutou pela igualdade das mulheres em todas as esferas da vida, resultando em impacto significativo na conquista por direitos das mulheres em todo o mundo.

[7] O Programa Empresa Cidadã foi instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, com o propósito de prorrogar a licença-maternidade por mais 60 dias, e da licença-paternidade por mais 15 dias, mediante concessão de incentivo fiscal à empresa que aderir ao Programa. A Consolidação das Leis do Trabalho já estabelecia licença-paternidade de 5 dias.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

dias é um fator imprescindível para que se consiga cumprir, pelo menos, o período de Aleitamento Materno Exclusivo (AME).

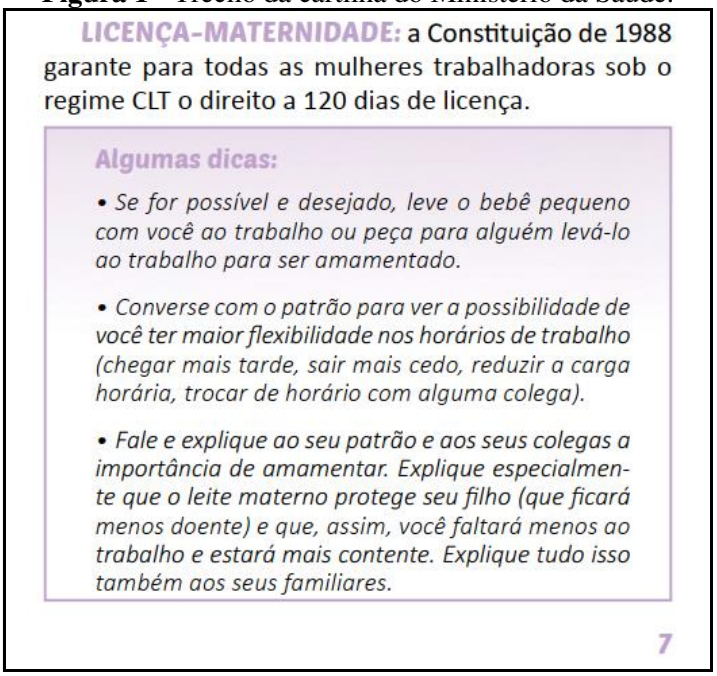
Recentes atualizações legislativas em relação ao Programa Empresa Cidadã foram feitas no ano de 2022. Agora é permitido o compartilhamento entre pai e mãe do período previsto para prorrogação da licença-maternidade, desde que ambos sejam empregados da mesma pessoa jurídica que aderiu ao Programa. Surgiu também a possibilidade de, mediante acordo com o empregador, como alternativa ao período de prorrogação da licença (60 dias), a redução em 50% da carga horária de trabalho por 120 dias, sem perda na remuneração.

O término da licença maternidade ainda em período de amamentação resulta em dificuldades e sentimentos contraditórios por parte das mães. Em estudo envolvendo um grupo de trabalhadoras mães de uma instituição pública de ensino superior no Ceará, verificou-se que, após o término da licença maternidade, o retorno ao trabalho durante o período de amamentação apresentou-se como "fator estressor, uma vez que despertou nas mães sentimentos negativos relacionados à separação física da criança e a impossibilidade de atender prontamente às suas demandas" (Silva *et al.*, 2020, p. 462). Monteiro *et al.* (2017) constataram que há uma relação positiva entre a licença maternidade e o AME nas capitais brasileiras e reforçam a necessidade de ampliação da licença para 6 meses.

Além de toda a sobrecarga de tarefas e responsabilidades sobre a mulher, é atribuída a ela, por meio da "Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta", do MS (Brasil, 2015a), a função de orientar chefia e colegas de trabalho sobre a importância da amamentação, conscientizando-os sobre a necessidade de continuar amamentando, buscando-se, dessa forma, alguma flexibilização ou acordo, conforme ilustra a figura abaixo, retirada do documento acima referido:

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

Figura 1 - Trecho da cartilha do Ministério da Saúde.



Fonte: Cartilha para a Mulher Trabalhadora que Amamenta, Ministério da Saúde (Brasil, 2015a, p. 7)

Ao delegar à própria mulher a tarefa de ensinar à chefia e aos colegas sobre a importância da amamentação, a cartilha produz um sentimento de abandono das mulheres pelo Estado e pelas instituições responsáveis por protegê-las. Fica, portanto, ao seu encargo, garantir o esclarecimento de todos à sua volta para que lhe forneçam o suporte necessário, inclusive sua chefia, para que, pelo seu bom senso, promova condições adequadas de trabalho. Pode-se inferir que esse contexto favorece possíveis situações de assédio. É mais provável que essa mulher, a fim de tentar preservar seu emprego, se cale e até desmame precocemente o(a) filho(a), em vez de dar "uma aula" ao seu patrão sobre como ele deveria tratá-la a partir de agora. Ou assume-se que uma mãe lactante detém grandes poderes de convencimento e de persuasão, ou constata-se que as instituições públicas se afastam de suas funções para a efetiva proteção da amamentação.

Na realidade, para a maioria das mulheres, a conciliação entre o trabalho e o cuidado dos filhos é insustentável. Uma pesquisa realizada em 2016 pela FGV identificou uma significativa queda nos percentuais de emprego das mães após a licença maternidade, sendo que, na maioria dos casos, os contratos são interrompidos por dispensa sem justa causa e por iniciativa do empregador (Machado; Pinho Neto, 2016). Para as mães com menor escolaridade, observa-se uma redução de 51% nos postos de trabalho, enquanto aquelas com maior escolaridade representam uma perda de 35% (Machado; Pinho Neto, 2016).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

As mudanças legais e culturais nesse campo do trabalho estão intrinsecamente ligadas às pautas feministas por equidade. Nesse sentido, as políticas de proteção à amamentação, às mães e às famílias, representam o reconhecimento público do trabalho invisível executado pelas mulheres, de fundamental importância para o desenvolvimento econômico e social do país. Kergoat (2009) destaca que o movimento feminista surgiu a partir da consciência de que as mulheres trabalhavam de forma gratuita nas atividades domésticas e de cuidado. Além disso, ela afirma "que esse trabalho era invisível; que era feito não para si, mas para os outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal" (Kergoat, 2009, p. 68).

Entende-se que "a contínua inserção das mulheres no mundo do trabalho é um fator fundamental tanto para o desenvolvimento econômico do país, como para a conquista da igualdade pelas mulheres em outras esferas da vida" (Witt; Schlickmann, 2019, p. 528). Esse campo de disputa é um dos principais meios para garantir a independência econômica das mulheres em relação aos homens. No entanto, o ambiente de trabalho remunerado ainda é permeado por comportamentos que dificultam a inclusão das mulheres. Dessa forma, também é preciso considerar a divisão de tarefas no ambiente privado (doméstico), onde o acúmulo de funções pelas mulheres é muito mais acentuado.

> [...] a condição de desigualdade das mulheres manifesta-se de várias formas: na invisibilidade em algumas áreas do conhecimento e do trabalho, o que se configura como uma segregação horizontal; na ocupação de postos mais baixos e/ou na dificuldade de ascensão, conhecidas como segregação vertical; além disso, na sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidados com os/as filhos/as, que se configura numa difícil conciliação entre as responsabilidades produtivas e reprodutivas (Pinto, 2019, p. 46).

A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), atualizados em 2019, pode ser constatado o seguinte para o número médio de horas semanais dedicadas por pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos: no Brasil, as mulheres dedicam semanalmente 10 horas e 24 minutos a mais que os homens em atividades domésticas e atividades de cuidado (homens: 11 horas, mulheres: 21,4 horas), o que significa quase o dobro do tempo despendido. Chama a atenção os dados referentes ao estado da Paraíba, *locus* deste estudo, que demonstram uma disparidade ainda maior. As mulheres despendem 13 horas e 24 minutos a mais que os homens nesse tipo de atividade (homens: 11,7 horas, mulheres: 25,1 horas) (IBGE, 2019).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

Historicamente, a cultura brasileira se formou em um cenário de submissão da mulher. A herança colonial e escravagista do Brasil colaborou para definir o papel social da mulher, alvo de violência e depreciação. “Na sociedade colonial e monárquica a ideologia de sexo dominante impregnava a família patriarcal, fundamentando a manutenção do status inferior à mulher” (Alves, 1980, p. 87). Ilustra-se:

> A contrapartida da honra da branca da classe dominante refletia-se na exploração sexual da escrava, e na prostituição da branca de origem pobre, que tinha seu campo de trabalho restrito ao professorado primário ou particular, pouco ou nada mais podendo fazer para sua subsistência uma mulher sem recursos no Brasil daquele período (Alves, 1980, p. 87).

Os avanços nos direitos das mulheres ocorreram através de muita luta e participação política. Foram lentas e graduais as conquistas que permitiram às mulheres ocuparem espaços antes incumbidos apenas aos homens. Ao longo do século XX, as mulheres alcançaram diversos direitos que resultaram em mudanças na maneira de viver.

> No mundo inteiro, ela conquistou o direito político de votar e ser votada, de trabalhar em profissões até então só reservadas aos homens. Invadiu todos os níveis de ensino, tentando aumentar seus conhecimentos. Conquistou formas institucionais de organização (conselhos, ministérios, coordenadorias, assessorias) por meio das quais contribuiu para a elaboração de políticas públicas que lhe abriram portas para uma melhor qualidade de vida (Alambert, 2004, p. 44).

Talvez o marco legal mais importante no país acerca dos direitos da mulher seja o alcance da igualdade formal como um direito fundamental previsto no texto da Constituição Federal de República, promulgada em 1988. Porém, ainda há muito que se mudar na legislação e na cultura para que a igualdade constitucional reflita a realidade e que se alcance uma igualdade material entre os sexos.

Recentemente, algumas iniciativas estão sendo criadas em defesa das mulheres, especialmente no contexto da amamentação[8]. Essas iniciativas precisam estar presentes na atuação do Estado, na sociedade, mas também nas instituições. “O caminho para a garantia do acesso das mulheres às políticas gerais, ou universais, depende também de ações locais das

[8] Alguns exemplos são: 1981 - Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno; 1992 - Semana Mundial de Aleitamento Materno; 2010 - Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 Anvisa e Ministério da Saúde (instalação se salas de apoio à amamentação nas empresas); 2015 - Portaria nº 1.130/15 (Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança elencando como um dos seus eixos estratégicos o “aleitamento materno e alimentação complementar saudável”, com a ação estratégica “Mulher Trabalhadora que Amamenta” decorrente deste eixo; 2017 - Lei nº 13.435/17 estabelece o mês de agosto para ser dedicado a intensificar ações intersetoriais de conscientização e esclarecimento sobre a importância do AM (Agosto Dourado).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

organizações, tanto públicas como privadas, e não somente ações governamentais" (Witt; Schlickmann, 2019, p. 534). Para Fernandes *et al.* (2018, p. 9), "faz-se necessária a elaboração de uma política de apoio ao aleitamento materno escrita em cada local de trabalho, pois ações isoladas mesmo que bem intencionadas podem fadar ao insucesso".

Alguns órgãos públicos brasileiros já têm implementado medidas nesse sentido, como o Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (TRT-PB), que estendeu as proteções legais[9] às mulheres e às famílias, fornecendo condições especiais de trabalho até os 24 meses de vida da criança. Entre as medidas, citam-se: a implementação de salas de apoio à amamentação; a redução de carga horária para mães e pais com filhos pequenos (hipótese de jornada especial com 30 horas semanais sem redução dos vencimentos); a possibilidade de trabalho remoto, a prioridade na marcação de férias no período posterior à licença maternidade e a reserva de vagas exclusivas para gestantes nos estacionamentos do edifício (TRT-PB, 2023).

"Discutir a inserção das mulheres no mundo do trabalho é de interesse direto para sociedade brasileira quando se trata de igualdade de gênero" (Witt; Schlickmann, 2019, p. 526). É necessário que haja mudança no ambiente organizacional, que seja criada uma cultura em que se dê a devida importância às necessidades das famílias e ao desempenho de atividades de cuidado no âmbito doméstico. Tal como afirmam Witt e Schlickmann (2019, p. 529), "as organizações precisam se adaptar, adotando uma perspectiva de gênero na transformação da cultura organizacional e da gestão de pessoas".

CONCILIAÇÃO ENTRE AMAMENTAÇÃO E TRABALHO

Ainda precisa-se avançar muito em termos de proteção legislativa às mulheres que desejam continuar amamentando e conciliar essa prática com o trabalho remunerado. Isso é especialmente importante, tendo em vista que a recomendação de saúde sugere o prolongamento da amamentação de forma complementar até pelo menos os 2 anos de idade da criança e que "o trabalho materno foi o fator que mais favoreceu o desmame precoce, pois as mulheres muitas vezes trabalham para ajudar nas despesas de casa e em outros casos assumem o papel de chefes de família" (Alvarenga *et al.*[10], 2017, p. 100). Portanto, são

[9] Ato TRT13 SGP n.º 55, de 15 de março de 2023.

[10] Alvarenga *et al.* (2017), em uma revisão sistemática, tiveram como objetivo identificar na literatura científica (bases *Lilacs* e *Medline* com artigos completos do período de 2004 a 2013, nos idiomas inglês, espanhol e

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

necessárias ações que possam mitigar esses efeitos negativos do trabalho da mulher na amamentação.

Foram reunidas algumas práticas e políticas que podem contribuir com esses avanços, sugeridas por pesquisadores e utilizadas por instituições. A seguir, são apresentados os estudos sobre a amamentação e o trabalho da mulher. As informações devem ajudar na compreensão dos efeitos de políticas e práticas nesse campo para que se avalie a aplicação nas IFES.

Em uma revisão de escopo, Souza *et al.* (2023) mapearam as estratégias de promoção, proteção e apoio à amamentação e seus impactos para o alcance de alguns Objetivos de Desenvolvimento Sustentável[11] (ODS). As autoras, utilizando como referência as definições do MS brasileiro, classificaram as estratégias da seguinte maneira:

> **Promoção**: ações publicitárias nas empresas e materiais informativos para promover a amamentação no local de trabalho; inclui ações de divulgação de declarações e diretrizes que incentivam a implantação de programas de apoio à amamentação nas empresas.
> **Proteção**: políticas públicas no nível do governo federal, estado ou município, especialmente com leis de proteção da amamentação; inclui a licença maternidade remunerada e o direito a pausas na jornada de trabalho para amamentar ou extrair o leite do peito.
> **Apoio**: ações de apoio à amamentação institucionalizadas no âmbito da empresa; políticas locais da própria empresa; inclui as salas para extrair e armazenar leite materno ou somente para amamentar; ofertas de creches; e apoio dos supervisores, colegas de trabalho e familiares. (Souza *et al.*, 2023, p.1061, grifo nosso)

Mediante essa classificação, Souza *et al.* (2023) reuniram — a partir da seleção de 33 estudos realizados majoritariamente em países de renda alta — as estratégias identificadas nos ambientes de trabalho e seus impactos no contexto de trabalho, segundo o Quadro 2:

Quadro 2 - Estratégias de suporte à amamentação e impactos no âmbito do trabalho.

ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO
Criação de diretrizes para programas de promoção da saúde e nutrição no local de trabalho para grávidas e lactantes
Declaração que apresenta recomendações aos médicos e empregadores, de como evitar a separação de mãe e filho por causa do emprego, orientando: o oferecimento de licença maternidade adequada; a redução de carga horária de trabalho/estudo; a implementação de programas de lactação formalizados; instalações físicas em escolas ou locais de emprego

português) os principais fatores associados ao desmame precoce, a partir da pergunta norteadora: "Quais são os fatores que influenciam no desmame precoce?".

[11] De acordo com o portal eletrônico das Nações Unidas Brasil, os ODS são um bloco de metas que fazem um chamado a ações globais no sentido de acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir a paz e a prosperidade em todos os lugares.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

IMPACTOS
Incentivo aos empregadores e profissionais médicos para apoiarem as mulheres trabalhadoras que amamentam
ESTRATÉGIAS DE PROTEÇÃO
Direito a intervalos no horário de trabalho para extrair o leite materno ou para amamentar
Direito a ajuste de tarefas
Flexibilidade de horário de trabalho em casa ou na empresa
Redução da carga horária de trabalho como formas de proteger o direito da mãe de amamentar
Execução do direito à licença maternidade
Licença parental (subentende divisão equânime do trabalho de cuidado)
Estratégias legislativas: existência de leis e estatutos federais e estaduais que exigem das empresas o apoio para suas funcionárias amamentarem por meio de disponibilização de acomodações para lactação e de flexibilidade de horário de trabalho
IMPACTOS
Garantia de emprego e renda para as mulheres durante a maternidade
Redução do absenteísmo e melhor desempenho
Comprometimento e retenção das mulheres no trabalho
ESTRATÉGIAS DE APOIO
Disponibilização de um local no trabalho para as mães amamentarem e/ou extraírem o leite materno e armazená-lo de forma segura (salas de apoio à amamentação)
Existência de políticas internas das empresas, que incentivavam principalmente a instalação das salas de apoio à amamentação, os intervalos para extrair o leite materno
Subsídio de creches para os filhos das trabalhadoras ou disponibilização de creches no local de trabalho
Importância do apoio dos gerentes e dos colegas para criarem um ambiente de trabalho amigável à amamentação e disponibilizarem recursos que permitam às mulheres exercerem o direito de amamentar
Ações educativas de forma combinada a outras ações de apoio citadas
IMPACTOS
Melhor desempenho das mulheres e satisfação com o ambiente de trabalho
Ambiente de trabalho amigável à amamentação com apoio dos colegas de trabalho e gestores

Fonte: Elaboração própria com base em Souza *et al.* (2023)

As autoras Souza *et al.* (2023) constataram que os efeitos dessas medidas resultaram no crescimento das práticas de amamentação, exclusiva e de longo prazo, mesmo após o retorno da mulher ao trabalho. Concluíram que os impactos causados por essas estratégias poderiam alcançar, direta ou indiretamente, 8 dos 17 ODS, por meio de: redução da fome (ODS 2); pleno desenvolvimento infantil e educação de qualidade (ODS 4); garantia da saúde e do bem-estar do binômio mulher e criança (ODS 3); igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (ODS 5); trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8); redução da pobreza e de iniquidades sociais (ODS 1 e 10); redução do impacto ambiental (ODS 12).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

Com a intenção de melhorar as condições para a amamentação no ambiente de trabalho, Fernandes *et al.* (2018) relacionam as condutas dos gestores a serem incentivadas e aquelas passíveis de alteração ou de expansão. A análise ocorreu nas esferas pública e privada, na região da Grande Florianópolis, em Santa Catarina, e foram destacadas duas espécies de conduta, conforme o Quadro 3:

Quadro 3 - Condutas positivas e prejudiciais à continuidade da amamentação

Condutas de gestores no ambiente de trabalho
POSITIVAS
Reconhecimento da importância do aleitamento materno para a empresa
Disponibilização de informações
Acompanhamento e realização de atividades durante o processo de maternidade
Flexibilidade de função, horário e espaço para viabilizarem a amamentação
Fornecimento de jornada de trabalho parcial e de tempo máximo de licença-maternidade
Apoio à família
Comunicação aberta
Disponibilização de creche
Bom tratamento à trabalhadora
PREJUDICIAIS
Indisponibilidade de informações especializadas durante o processo de maternidade à trabalhadora
Visão negativa em relação à implantação das salas de apoio à amamentação
Desconhecimento da situação da trabalhadora que amamenta e das legislações relativas ao AM
Isenção da responsabilidade
Indisponibilidade de creche e de sala para amamentação ou extração do leite materno
Não ampliação da licença-maternidade
Não adesão ao Programa Empresa Cidadã
Inflexibilidade de horários e determinação de jornada de trabalho integral às trabalhadoras que amamentam
Não existência de política de apoio à amamentação

Fonte: Elaboração própria com base em Fernandes *et al.* (2018)

Por meio dessa análise, Fernandes *et al.* (2018) reconheceram lacunas importantes no que tange ao direito das mulheres e à maternidade, quando considerados de forma conjunta. Para elas, de acordo com as condutas identificadas pelos gestores, o apoio por parte das organizações está aquém do necessário. Observaram que os gestores não reconhecem que há para eles um encargo de implementar medidas e atitudes concretas e que, dessa forma, a tarefa é atribuída unicamente à mulher. Alegaram que as mulheres, ao conseguirem realizar de forma conjunta a amamentação e o trabalho remunerado, estão propensas a apresentar melhor

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

desempenho no trabalho. Concluíram que: "Para que uma cultura pró-amamentação possa ser implantada, faz-se necessário que se construa uma rede de apoio nos locais de trabalho" (Fernandes *et al.*, 2018, p. 1). Também recomendaram:

> [...] aos profissionais de saúde maiores investimentos na sensibilização dos gestores; aos pesquisadores, outros estudos para investigar outras formas de suporte e sobre o impacto destes na manutenção da amamentação; aos governantes, melhores investimentos no trabalho dos profissionais de saúde voltado para esta temática e implementação de políticas que apoiem as trabalhadoras após o retorno da licença-maternidade; e aos legisladores, elaboração de melhores normatizações sobre as condições de trabalho para as mães trabalhadoras: fornecimento de creches aos seus filhos, aumento do tempo de licença-maternidade, estabelecimento de pausas para amamentação e a obrigatoriedade da implantação das salas de apoio à amamentação nas empresas, revendo o conceito de proteção à maternidade daquelas que escolheram conciliar vida pessoal e profissional (Fernandes *et al*., 2018, p. 10).

Através de uma revisão sistemática, Nardi *et al.* (2020) apreciaram fatores das instituições que se relacionam com AM e AME em mulheres trabalhadoras. Perceberam, na pesquisa, algumas ações que se relacionam de forma positiva com a amamentação e uma ação que se relaciona de forma negativa (Quadro 4). A partir disso, inferiram que "intervenções simples no local de trabalho e algumas mudanças na política da empresa direcionadas ao incentivo da amamentação podem influenciar positivamente a continuidade dessa prática após as mães retornarem ao trabalho" (Nardi *et al.*, 2020, p. 1458).

Quadro 4 - Práticas positivas e negativas com a proteção, promoção e apoio ao AM.

Práticas com associação positiva ao AM
Retorno tardio e o não retorno ao trabalho
Trabalho em tempo parcial
Sala de apoio à amamentação
Disponibilidade de tempo para a expressão do leite materno (fazer ordenha)
Consulta com enfermeiro após o retorno ao trabalho
Participação em programa de apoio à amamentação.
Práticas com associação negativa ao AM
Trabalho em tempo integral

Fonte: Elaboração própria com base em Nardi *et al.* (2020)

Em análise de caráter subjetivo, Silva *et al.* (2020), através de entrevistas em uma IES de Fortaleza, Ceará, exploraram a percepção das trabalhadoras acerca dos obstáculos encontrados para a continuidade do AME após o regresso da licença maternidade. Como resultado, notaram que o retorno ao trabalho se apresentou como fator dificultador para a

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

manutenção do AME, devido ao distanciamento físico entre a mãe e a criança. Também verificaram alguns limitadores para a continuidade do AME, conforme apresenta o Quadro 5:

Quadro 5 - Limitadores à manutenção do AME por trabalhadoras formais após a licença maternidade.

Alguns limitadores à manutenção do AME
Grande distância do trabalho para o lar
Carga horária laboral elevada
Desrespeito ao direito de intervalo para amamentar
Divergências dos locais de trabalho quanto à adequação da estrutura física para a prática ou reforço ao AME

Fonte: Elaboração própria com base em Silva *et al.* (2020).

As autoras Silva *et al.* (2020) concluíram que há necessidade de promoção de estratégias intersetoriais com objetivo de garantir e ajudar o AM para mães que trabalham e escolhem amamentar suas crianças, principalmente durante o AME. No que tange aos empregadores, as autoras destacam "a necessidade de se respeitar os direitos da mãe trabalhadora, obedecendo aos dispositivos legais que as amparam a fim de que possam exercer uma maternagem sem culpa ou envolta de sentimentos negativos" (Silva *et al.*, 2020, p. 463).

O estudo de Witt e Schlickmann (2019) propõe um modelo para avaliar as práticas institucionais relacionadas à inserção das mulheres nas IFES. Para isso, estabeleceram 22 indicadores quantificáveis no intuito de permitir que, durante o processo de autoavaliação institucional de uma IFES, sejam mensuradas as práticas atinentes à realidade das mulheres servidoras, indicando também medidas de referência a serem adotadas pelas IFES.

Dentre os exemplos de boas práticas de gestão para inserção de mulheres elencados no estudo de Witt e Schlickmann (2019), destacam-se: "disponibilização de sala de apoio à amamentação"; "estabelecimento de horário ou turno flexível para mulheres e homens, incentivando a corresponsabilidade com as tarefas domésticas e cuidados familiares"; "mapeamento de dados e análise de absenteísmo e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero"; "implementação de mecanismos específicos de proteção ao trabalho da mulher, no que se refere à sua segurança (luvas, capacetes, uniformes, calçados etc.)"; "assim como a adequação de banheiros, vestiários e alojamentos para servidoras da organização".

Witt e Schlickmann (2019) aferiram pouco avanço nas leis, nas políticas públicas e nas políticas internas das IFES voltadas às mulheres. Explicam que "a compreensão da

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

realidade de inserção das mulheres nas IFES colabora para alcance dos direitos e cumprimento da legislação trabalhista" (Witt; Schlickmann, 2019, p. 536).

Considera-se que a aplicação do instrumento de avaliação institucional proposto pelo estudo pode contribuir para um diagnóstico da situação da cultura, da gestão e da conscientização acerca da questão de gênero numa IFES. Nesse contexto, as medidas referentes à amamentação compõem o grupo de práticas nesse campo que podem produzir mudanças efetivas nas vidas das mulheres.

Silva (2005) analisou entrevistas com mães trabalhadoras e estudantes de uma universidade pública do Estado de São Paulo, com o objetivo de conhecer os principais elementos interferentes vivenciados no processo de amamentação. A autora observou a fragilidade do esforço materno em manter o AM perante as pressões presentes nos locais de trabalho e/ou estudo, colocando as mulheres em desvantagem, onde suas decisões e necessidades declinam diante do poder das regras impostas por uma sociedade já estabelecida. Também acrescenta que "a necessidade da mãe se manter próxima do filho com possibilidade de amamentá-lo durante o período do trabalho, é um dos principais elementos que podem proporcionar a continuidade da amamentação" (Silva, 2005, p. 645). Para a autora, quando isso não é possível, é necessário que a mãe tenha o apoio institucional, de colegas e de superiores, oportunizando uma jornada especial de trabalho ou flexibilização de horários e atividades, além de local adequado para ordenha e armazenamento do leite. Nesse sentido, em outro estudo mais recente, Silva *et al*. (2023), reclamando por maior esforço da sociedade em garantir as recomendações de saúde, reforçam a necessidade de apoio no ambiente de trabalho, de forma que os colegas de trabalho passem a compreender melhor as dificuldades encontradas pelas nutrizes.

A autora Silva (2005) aborda a invisibilidade do trabalho de cuidado da mulher e as dificuldades enfrentadas na amamentação ao analisar o comportamento das pessoas na esfera institucional. Ela relata que a indiferença da comunidade em relação às barreiras encontradas pela mulher, "traduzida pelo trabalho ininterrupto, cobranças profissionais e mesmo pressões familiares, induzem ao desestímulo e intensificam a sobrecarga à qual a mulher já está exposta, buscando conciliar suas atividades profissionais e maternas" (Silva, 2005, p. 645). Por fim, ela afirma que, apesar do interesse crescente nas últimas décadas sobre o tema, a sociedade ainda não assume verdadeiramente a responsabilidade pela promoção do

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

aleitamento materno, uma vez que não há estrutura que apoie as mulheres que se esforçam para manter o aleitamento, como evidenciado nos ambientes de trabalho e estudo.

CONCLUSÃO

A partir da análise realizada neste trabalho, constata-se que as políticas públicas que favorecem a amamentação podem promover benefícios nos aspectos sociais, econômicos e ambientais. Além disso, depreende-se que a proteção legislativa brasileira às mulheres e às famílias é insuficiente, resultando no desmame precoce devido à dificuldade de conciliação da amamentação com o trabalho.

Para reduzir as dificuldades do país em promover a amamentação, deve-se intensificar a discussão acerca da falta de proteção ao trabalho da mulher na sociedade, que se mostra como um dos principais fatores que complicam a manutenção da prática. É preciso reduzir a sobrecarga de tarefas assumidas por mulheres trabalhadoras, que exercem atividades de cuidado e tarefas domésticas concomitantemente com o trabalho remunerado, e que ainda são socialmente culpabilizadas e responsabilizadas pelo desenvolvimento dos(as) filhos(as).

Percebe-se ainda que as ações voltadas às mulheres mães devem considerá-las em sua integralidade, fugindo de visões simplistas que imputam a elas apenas responsabilidades e obrigações, mas não garantem o amparo necessário. Para a construção de uma nação igualitária, a garantia da amamentação, assim como o cuidado com as crianças e a proteção à primeira infância, deve ser de responsabilidade coletiva, e não exclusiva das famílias ou das mães. Portanto, é essencial implementar políticas públicas abrangentes que assegurem a proteção das mulheres, por meio de normas, serviços e estrutura. Além disso, deve-se promover a participação efetiva dos pais no cuidado com os filhos e nos afazeres domésticos, que historicamente foram designados às mulheres.

Defende-se que a implementação de medidas que permitam uma melhor equalização do trabalho para as famílias pode ser benéfica para toda a sociedade. Urge a necessidade de políticas efetivas que possibilitem o prolongamento do tempo de amamentação no país.

Como práticas relevantes reunidas na pesquisa, apontam-se: o prolongamento das licenças para mães e pais; a disponibilização de salas de apoio à amamentação no ambiente de trabalho; a instalação de creches no local de trabalho para que as mães permaneçam próximas das suas crianças; a redução de carga horária para mães lactantes e/ou pais, sem redução de

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

remuneração até, pelo menos, os dois anos de idade do(a) filho(a); a disponibilização e a priorização de trabalho remoto para mães, especialmente as lactantes; a prioridade para marcação das férias após licença maternidade ou licença paternidade; acompanhamento com enfermeiro(a) do setor de saúde do local de trabalho, a fim de que a mulher se sinta mais amparada e fortalecida pela instituição na sua decisão de manter o AM; a promoção de ações que esclareçam e conscientizem chefias e colegas de trabalho sobre a importância e a necessidade da amamentação.

Feitas essas constatações, acredita-se que a participação das IFES em todo esse processo é de fundamental importância. Elas devem contribuir no âmbito interno e externo, adotando medidas em favor da amamentação e agindo no sentido de reduzir as desigualdades entre os sexos. Nesse sentido, a incorporação de algumas práticas pode favorecer a redução das desigualdades entre os sexos e promover a amamentação.

São necessárias ações que envolvam não apenas a estrutura física, mas principalmente o ambiente e a cultura. Assim como é necessário que as mulheres estejam inseridas no ambiente de trabalho, há também que se divulgar e conscientizar a todos sobre os problemas que permeiam a vida e o trabalho das mulheres, valorizando o trabalho de cuidado e reconhecendo a necessidade de cooperação do Estado, das empresas e da sociedade. Só assim será possível que as políticas implantadas alcancem os resultados propostos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAMBERT, Zuleika. **A história da mulher. A mulher na história.** Brasília: Fundação Astrojildo Pereira/FAP; Abaré, 2004.

ALVARENGA, Sandra Cristina *et al.* Fatores que influenciam o desmame precoce. **Aquichan** [*online*]. 2017; vol. 17, n. 1, p. 93-103. Disponível em: https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.9. Acesso em: 10 jul. 2023.

ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e Feminismo: a luta da mulher pelo voto no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1980.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943 (retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944 e retificado pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990 e retificado em 27 set. 1990 e retificado em 27 set. 1990.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 set. 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. **Glossário dos Instrumentos de Avaliação Externa.** 2019. 4ª Edição. Equipe Avaliação *in loco* Atualizado em: 02/09/2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta /** Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – 2. ed. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015a. 28 p. : il. ISBN 978-85-334-2228-5

BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora.** Brasília: Ministério da Saúde, 2015b. 16 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno /** Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília: Ministério da Saúde, 2017. 68 p. : il. ISBN 978-85-334-2531-6

CADONÁ, Eliane; STREY, Marlene Neves. A produção da maternidade nos discursos de incentivo à amamentação. **Revista Estudos Feministas**, v. 22, n. 2, p. 477–499, maio 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000200005. Acesso em: 02 nov. 2023.

CALDERÓN, Adolfo Ignacio. Responsabilidade social: desafios à gestão universitária. **Estudos: Revista da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior**, Associação Brasileira de Mantenedora de Ensino superior, ano 23, n. 34, abr. 2005.

CARVALHO, Marcus Renato de. Manejo Ampliado da Amamentação | O Aleitamento pela Ótica da Saúde Coletiva. *In*: CARVALHO, M. R. de; GOMES, C. F. **Amamentação:** bases científicas**.** 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 6 ago. 2023.

ESPÍRITO SANTO, Lilian Cordova do; MONTEIRO, Fernanda Ramos; ALMEIDA, Paulo Vicente Bonilha. Políticas Públicas de Aleitamento Materno. *In*: CARVALHO, Marcus Renato de; GOMES, Cristiane F. **Amamentação: bases científicas** – 4. ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788527730846. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730846/. Acesso em: 04 ago. 2023.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges; ATHERINO DOS SANTOS, Evanguelia Kotzias; ERDMANN, Alacoque Lorenzini; PIRES DE PIRES, Denise Elvira; ZAMPIERI, Maria de Fátima Mota; GREGÓRIO, Vitória Regina Petters. Implantação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas e privadas: potencialidades e dificuldades. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. spe, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.2016-0046. Acesso em: 12 mai. 2024.

FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges; ATHERINO DOS SANTOS, Evanguelia Kotzias; ERDMANN, Alacoque Lorenzini; PIRES DE PIRES, Denise Elvira; ZAMPIERI, Maria de Fátima Mota; GREGÓRIO, Vitória Regina Petters. Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 27, n. 3, p. e2560016, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0104-070720180002560016. Acesso em: 20 ago. 2021.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho, família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil.** São Paulo: Cortez, 2015. E-book. ISBN 9788524923678. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524923678/. Acesso em: 06 dez. 2023.

GIUGLIANI, E. R. J. Tópicos básicos em Aleitamento Materno. *In*: JÚNIOR, Dioclécio C.; BURNS, Dennis Alexander R.; LOPEZ, Fábio A. **Tratado de pediatria. /** organização Sociedade Brasileira de Pediatria. - 5. ed. - Barueri [SP]: Manole, 2022. E-book. ISBN 9786555767476. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555767476/. Acesso em: 15 jan. 2024.

INSTITUTO BRASLEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de quintas entrevistas. Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 02 dez. 2023.

KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Cavalcanti de. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. **Saúde em Debate**, v. 40, n. 110, p. 208–223, jul. 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0103-1104201611016. Acesso em: 02 nov. 2023.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. *et al.* (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Ed. da Unesp, 2009.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. FGV - 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/thinktank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos. Acesso em: 04 mai. 2022. Acesso em: 13. jan. 2024.

MONTEIRO, Fernanda R.; BUCCINI, Gabriela dos S.; VENÂNCIO, Sônia I.; COSTA, Teresa H. M. da. Influence of maternity leave on exclusive breastfeeding. **Jornal de Pediatria**, v. 93, n. 5, p. 475–481, set. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.jped.2016.11.016. Acesso em: 12 mai. 2024.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

NARDI, Adriana Lüdke; FRANKENBERG, Anize Delfino von; FRANZOSI, Oellen Stuani; ESPÍRITO SANTO, Lilian Córdova do.Impacto dos aspectos institucionais no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 4, p. 1445–1462, abr. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.20382018. Acesso em: 20 ago. 2021.

PINTO, Erica Jaqueline Soares. **Relações de gênero na carreira acadêmica em Engenharia Civil**. 2019. Tese (Doutorado) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19013. Acesso em: 3 jun. 2023.

SCHAFFER, Gabrieli; CASSOL, Claudionei Vicente. **Educação enquanto sabedoria de vida para todos e todas: dimensão sociopolítica.** Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen - RS, v. 24, n. 3, p. 17-35, set./dez. 2023. DOI: https://doi.org/10.31512/19819250.2023.24.03.17-35. Disponível em: https://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/4535/pdf. Acesso em: 25 de jan. 2024.

SILVA, Isilia Aparecida. A vivência de amamentar para trabalhadoras e estudantes de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 58, n. 6, p. 641–646, nov. 2005. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-71672005000600003. Acesso em: 20. ago. 2021.

MUNIZ SILVA, Jordana; ROSCOCHE, Kariane Gomes Cezario; SAMPA, Iculmari Coutinho; RODRIGUES, Ana Keile Souza; OLIVEIRA DA SILVA, Francisca Weslla; SYDNEY DE SOUSA, Albertina Antonielly. Finalização da licença-maternidade: desafios para a manutenção do aleitamento materno exclusivo por trabalhadoras formais. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 24, n. 3, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.2317-6032.2020v24n3.51701. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/51701. Acesso em: 20 ago. 2021.

SILVA, Isília Aparecida; SILVA, Carla Marins; COSTA, Elisiany Mello; FERREIRA, Micheli de Jesus; ABUCHAIM, Erika de Sá Vieira. Continued breastfeeding and work: scenario of maternal persistence and resilience. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 76, n. 1, p. e20220191, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0191pt. Acesso em 12 mai. 2024.

SOUZA, Carolina Belomo de; MELO, Daiane Sousa; RELVAS, Gláubia Rocha Barbosa; VENANCIO, Sonia Isoyama; CAVALCANTE DA SILVA, Regina Paula Guimarães Vieira. Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 1059–1072, abr. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232023284.14242022. Acesso em: 16 out. 2023.

TOMA, Tereza Setsuko; REA, Marina Ferreira. Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, p. s235–s246, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008001400009. Acesso em: 23 ago. 2021.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

TRT-PB. Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Secretaria-Geral da Presidência - SGP. Ato TRT13 SGP n.º 55, de 15 de março de 2023. Institui o Programa de Assistência à Maternidade Gentil no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Disponível em: https://normasinternas.trt13.jus.br:443/xmlui/handle/bdtrt7/38963. Acesso em: 03 jun. 2023.

VICTORA, Cesar G.; BARROS; Aluísio J. D.; FRANÇA, Giovanny V. A.; BAHL; Rajiv; ROLLINS, Nigel C.; HORTON, Susan; KRASEVEC, Julia; MURCH, Simon; SANKAR, Mari Jeeva; WALKER, Neff. Amamentação no século 21: epidemiologia, mecanismos, e efeitos ao longo da vida. **Epidemiol. Serv. Saúde**, 2016. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v25n1/Amamentacao1.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

WITT, Ania Tamilis da Silva; SCHLICKMANN, Raphael. Avaliação da Gestão das Instituições Federais de Educação Superior: categorias analíticas de inserção das mulheres. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas), v. 24, p. 526–544, 26 set. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200012. Acesso em: 20 ago. 2021.

SOBRE OS AUTORES

Thammy Coutinho dos Santos
Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - PPGAES, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba.
E-mail: thammycs@gmail.com

Amanda Motta Castro
Possui Pós-Doutorado em Estudos Feministas pela Universidad Autónoma Metropolitana-UAM/CDMX (2022). Doutora pelo programa de Pós-graduação em Educação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos/UNISINOS, e mestra em Educação pela mesma instituição (2011) entre 2009 a 2015 foi bolsista CAPES. É graduada em História e Pedagogia (2000). Realizou Estágio de doutoramento na Universidad Autonoma Metropolitana del México, no departamento de Antropologia. Atualmente é Professora do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande/FURG e docente do Departamento de Educação da mesma instituição. Compõe la Comunidad de Pensamiento Feminista Latinoamericano: El Telar e o Grupo de pesquisa interdisciplinar Lélia Gonzalez (CNPq). Atua no campo das ciências humanas e sociais pesquisando sobre os seguintes temas: Mulheres, Feminismos, Direitos humanos, Educação Popular, desigualdades e políticas públicas.
E-mail: motta.amanda@gmail.com

Alexandre Macedo Pereira
Professor da Universidade Federal da Paraíba (UFPB)/campus I/Departamento de Habilitações Pedagógicas/Centro de Educação. Pós-doutor em Linguística (PROLING/UFPB), Doutor na área de Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Ambiental (PPGEA/FURG), Mestre em Gestão de Recursos Naturais e Desenvolvimento Local na Amazônia (PPGEDA/UFPA), Psicopedagogo e Pedagogo (UNEB). Bacharel em Direito. Líder do Grupo de Pesquisa Educação Ambiental e Formação

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025

de Professores - EAFP. Membro do Grupo de Pesquisa Historiografia da Língua portuguesa no Brasil.
E-mail: alexandremacedopereira@gmail.com

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 26, n. 1, p. 308-334, jan./abr. 2025.
Recebido em: 07/03/2024 | Aceito em: 08/01/2025