



CONDIÇÕES OFERECIDAS PELAS INSTITUIÇÕES À MÃE LACTANTE: PERSPECTIVAS DOS RESPONSÁVEIS DOS RECURSOS HUMANOS E PRESIDENTES DOS CONSELHOS PEDAGÓGICOS

Rosa Maria Correia Jerónimo Pedroso

Professora Adjunta - Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: domínio de Enfermagem [HESC - Centro, Coimbra - 742], da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra - Portugal

Doutoranda da UEX. E-mail: rpedroso@esenfc.pt

Dulce Maria Garcia Galvão

Professora Coordenadora, Doutora em Ciências de Enfermagem da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra - Portugal. E-mail: dgalvao@esenfc.pt

Florêncio Vicente de Castro

Professor Catedrático de Psicologia Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Extremadura - Departamento de Psicología - Badajoz. E-mail: fvicente@unex.es

Fecha de recepción: 23 de enero de 2011

Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011

RESUMO

O regresso ao trabalho/actividades escolares é considerado um factor impeditivo pelas mães trabalhadoras/estudantes no prolongamento da amamentação após a licença de maternidade.

Desenvolveu-se um estudo de carácter descritivo e transversal, em instituições de Ensino Superior Público da cidade de Coimbra. A amostra foi constituída por 11 Presidentes dos Conselhos Pedagógicos e 12 Responsáveis pelos Recursos Humanos das respectivas instituições. A recolha de dados foi realizada através de entrevistas, entre Maio e Julho de 2009. Pretendeu-se saber quais as condições oferecidas às mulheres trabalhadoras/estudantes que lhes permitam conciliar a amamentação e o trabalho/estudo após o regresso às actividades.

Os Responsáveis pelos Recursos Humanos oferecem as condições legais às mães trabalhadoras, evidenciando-se se a flexibilidade de horário.

Os Presidentes dos Conselhos Pedagógicos evidenciam a sensibilidade dos professores para esta temática, ficando a resolução da situação dependente de cada professor.

Nenhuma instituição tem espaço físico adequado para as mães trabalhadoras/estudantes poderem amamentar/extrair e guardar o leite, durante as actividades profissionais/escolares, o que dificulta a manutenção da lactação. Esta temática nunca foi abordada em reuniões.

Sensibilizar e esclarecer as instituições para a importância da manutenção da amamentação, a implementação de condições e apoios adequados permitindo às mães trabalhadoras/estudantes amamentar os seus filhos.



CONDIÇÕES OFERECIDAS PELAS INSTITUIÇÕES À MÃE LACTANTE: PERSPECTIVAS DOS RESPONSÁVEIS DOS RECURSOS HUMANOS E PRESIDENTES DOS CONSELHOS PEDAGÓGICOS

Palavras-chave: Amamentação, Aleitamento Materno, Mulher Trabalhadora, Estudante, Promoção da Saúde.

INTRODUÇÃO

O aleitamento materno exclusivo é recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) desde o nascimento até aos seis meses de vida e a amamentação com alimentos complementares até aos dois anos de idade ou mais. O aleitamento materno é considerado o melhor alimento para o recém-nascido (WHO, 2003).

As profundas alterações sociais que marcaram o século XX conduziram a uma revisão e alteração do papel da mulher na sociedade. Trabalhar fora do lar por necessidade de uma maior participação financeira na economia familiar, ou por satisfação pessoal e por realização pessoal e profissional, tornou-se uma realidade na sociedade actual.

O aumento cada vez maior da população activa feminina levou a uma alteração dos padrões tradicionais relativamente à distribuição de actividades e tarefas, colocando novos desafios, quer a nível familiar, quer a nível do mercado de trabalho. A entrada massiva da mulher no mercado de trabalho e um crescimento rápido do emprego nas últimas décadas em Portugal, são realidades conhecidas.

Apesar da maioria das mulheres decidirem e serem favoráveis à amamentação, a dificuldade em conciliar as funções maternas com as funções de mulher trabalhadora ou de estudante, pode ser um obstáculo ao aleitamento materno.

O tipo de ocupação, o regime de trabalho, as leis da maternidade existentes em cada país e o suporte dado ao aleitamento materno no ambiente de trabalho, podem influenciar a duração e tipo de amamentação e por conseguinte, a sua manutenção durante um período maior.

As recomendações actuais de diferentes organizações internacionais e sociedades científicas, referem que para as mães poderem conciliar a amamentação com a sua actividade profissional, sem necessidade de abandonar o seu trabalho e impedir o regresso ao seu emprego, se deve compatibilizar a amamentação com o trabalho. Para isso, será necessário criar no local de trabalho condições adequadas de modo as mães poderem amamentar ou extrair o leite, permitindo a continuidade da produção de leite e a amamentação da criança.

Conciliar a amamentação e o trabalho permite e favorece a manutenção de ambos, existindo já em Portugal algumas empresas que oferecem às mães trabalhadoras, por iniciativa própria, entre outras medidas de apoio, o alargamento do período de lactação, maior flexibilidade de horário e aumento da licença de maternidade.

O desejo da mulher continuar a amamentar o seu filho após regressar ao trabalho deverá ser apoiado. É importante que as mães, empregadores e os profissionais de saúde, obtenham conhecimentos e informação sobre as leis que protegem a maternidade, nomeadamente a amamentação. Para Galvão (2006) esta ligação já era defendida.

As condições que são oferecidas pelas instituições para conciliar as actividades profissionais e maternas poderão exercer influência na manutenção da amamentação, após o regresso da mulher ao trabalho.

Devido à importância do trabalho remunerado na vida da maioria dos cidadãos, existem normas internacionais do trabalho que estabelecem algumas condições fundamentais para a protecção da maternidade no local de trabalho.

A protecção da maternidade inclui o direito a um período de licença imediatamente pré e pós parto, a prestações pecuniárias e prestações médicas, à protecção da saúde no trabalho, bem como o direito a dispensas para amamentação, à protecção do emprego e à não discriminação.



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO DE LA INFANCIA

Os empregadores também devem ser responsáveis pelo apoio que a mãe necessita para manter o aleitamento materno, quando reinicia a sua actividade laboral, ao proporcionar um ambiente adequado e protector para a sua manutenção. Em muitas situações, isto acaba por não se verificar, exigindo, por vezes, um maior empenho da mulher após o retorno às suas actividades profissionais (Medeiros, 2006).

Um documento da Organização Internacional do Trabalho, de 1999, diz que, “em apenas 10 anos, 80% das mulheres em países industrializados e 70% no mundo inteiro, estarão trabalhando fora durante o período reprodutivo. Já que a participação das mulheres no mercado de trabalho continua a aumentar, e a maioria voltam ao trabalho após o parto, a necessidade de medidas que permitam conciliar o seu papel de mãe com as actividades profissionais” (OIT, 1999).

As empresas Amigas da Amamentação são as que oferecem boas condições de trabalho às suas funcionárias, como, por exemplo, salários compatíveis com as funções desempenhadas, tendo em atenção a igualdade de género e garantindo todos os direitos dos trabalhadores (licença de maternidade e paternidade, pausa para amamentação, estabilidade no emprego para as grávidas, etc). Em contrapartida estas empresas usufruem de algumas vantagens, tais como (Scottish Breastfeeding Group, 2000):

- Retorno mais rápido ao trabalho;
- Colaboradoras mais motivadas, mais empenhadas e mais produtivas;
- Menor absentismo (filhos mais saudáveis);
- Colaboradores e famílias mais saudáveis;
- Menores gastos em formação e recrutamento;
- Oferta de incentivo no recrutamento de potenciais colaboradores;
- Melhor imagem da empresa.

Actualmente já começam a existir em Portugal algumas, empresas que oferecem às suas funcionárias algumas “regalias” dando-lhes a possibilidade de amamentar os seus filhos no local de trabalho, possuem creche para as crianças na própria empresa, e as mães que amamentam podem usufruir de um período maior em relação ao legislado.

O apoio à mãe trabalhadora e que amamenta pode ser oferecido tendo em atenção três componentes:

- Tempo para poder amamentar ou extrair o leite durante o dia.
- Local limpo, tranquilo e acessível de modo a permitir à mãe amamentar ou extrair o leite.
- Atitude compreensível por parte da sociedade de modo a motivar, manter e a promover a amamentação durante maior período de tempo (WABA, 2008).

Estudos realizados por outros autores referenciados por Carrascoza *et al* (2005) põem em evidência que as condições de trabalho das mães são factores determinantes para o tempo de amamentação.

As recomendações actuais de diferentes organizações internacionais e sociedades científicas, apontam para a importância de criar pausas e condições no local de trabalho para as mães amamentarem ou extrair o leite, sem necessidade de abandonar o seu posto de trabalho e impedir o regresso ao seu emprego (compatibilizando amamentação e trabalho), permitindo e favorecendo a continuidade da produção de leite e a manutenção da amamentação.

Por vezes surge a dificuldade em conciliar as funções maternas com as funções de mulher trabalhadora ou de estudante pelo que é difícil conciliá-la com o seu trabalho diário, podendo ser um obstáculo ao aleitamento materno, sendo importante que as mães, empregadores e profissionais de saúde, obtenham conhecimentos e informação sobre as leis que protegem a maternidade, nomeadamente a amamentação.



CONDIÇÕES OFERECIDAS PELAS INSTITUIÇÕES À MÃE LACTANTE: PERSPECTIVAS DOS RESPONSÁVEIS DOS RECURSOS HUMANOS E PRESIDENTES DOS CONSELHOS PEDAGÓGICOS

Uchimura *et al* (2001) concluíram que 11,8% das mães do estudo por si realizado referiram o trabalho profissional ou o estudo como causa de desmame precoce.

A legislação portuguesa tem vindo a sofrer alterações ao longo das últimas décadas em relação aos direitos e deveres da mulher trabalhadora, que amamenta o seu filho.

Em Portugal, embora as mães trabalhadoras beneficiem de protecção legislativa, permitindo a manutenção da amamentação após o regresso à actividade laboral, uma das razões apontada frequentemente para o abandono precoce da amamentação, é o regresso ao trabalho ou actividades escolares.

Incentivar as mães que amamentam, os empregadores e os profissionais de saúde, a adquirirem conhecimentos sobre as leis que protegem a gravidez e a amamentação, de modo a que o trabalho ou as actividades escolares não contribuam para o desmame precoce e não sejam um obstáculo para a amamentação após o regresso ao trabalho ou às actividades escolares, parecem-nos motivos para desenvolvermos este estudo.

A ausência de estudos em Portugal referentes a esta problemática foi outro dos motivos que nos levaram ao desenvolvimento desta pesquisa.

Constituem principais finalidades deste estudo sensibilizar, esclarecer as entidades patronais e instituições de educação para a promoção e a manutenção da amamentação.

Pretendeu-se saber quais as condições oferecidas às mulheres trabalhadoras/estudantes que lhes permitam conciliar a amamentação e o trabalho/estudo após o regresso às actividades, e se esta temática foi abordada em reuniões, bem como se as instituições em estudo são promotoras da amamentação.

MÉTODO

Desenvolveu-se um estudo de carácter descritivo e transversal, assente numa metodologia quantitativa nas Faculdades da Universidade de Coimbra, nos vários Departamentos do Instituto Politécnico de Coimbra e ainda na Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

A recolha de dados decorreu nos meses de Maio a Julho de 2009, através da aplicação de uma entrevista semi-estruturada aos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos e aos Responsáveis pelos Recursos Humanos das respectivas instituições.

Optámos por realizar o estudo em Instituições de Ensino Superior dado ser cada vez maior o número de mulheres que decide continuar os seus estudos a diversos níveis e termos assim no universo populacional mães estudantes e mães trabalhadoras em idade reprodutiva cuja lei procura proteger em matéria de amamentação e desconhecemos a realidade local.

A opção pela entrevista aos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos das instituições já referidas, deveu-se ao facto de estes órgãos institucionais englobarem também alunos na sua constituição, sendo discutidos assuntos relacionados com os aspectos que lhes dizem directamente respeito.

Relativamente à entrevista solicitada aos Responsáveis pelos Recursos Humanos, deveu-se ao facto de serem as pessoas dessas instituições que mais facilmente podem aceder aos trabalhadores, possuírem mais conhecimentos sobre a legislação, poderem apelar aos responsáveis das instituições por mais direitos para os seus trabalhadores e se preocuparem por melhores condições de trabalho. Assim, a amostra foi constituída por 11 Presidentes dos Conselhos Pedagógicos e 12 Responsáveis pelos Recursos Humanos das respectivas instituições.

Foram respeitados os procedimentos éticos e formais para a realização do estudo, nomeadamente o pedido formal aos representantes máximos das instituições. Posteriormente, foi solicitada a colaboração e participação a todos os Responsáveis pelos Recursos Humanos e Presidentes dos Conselhos Pedagógicos, sendo mencionado o estudo e os seus objectivos.



ANÁLISE/DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ainda existem muitas mulheres que não usufruem da legislação e políticas que garantam os direitos da maternidade, o que pode constituir um obstáculo para continuarem a amamentar após o regresso ao trabalho ou às suas actividades escolares.

As citações assinaladas com a letra "D" referem-se aos Responsáveis pelos Recursos Humanos e as assinaladas com a letra "A" aos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos das instituições em estudo.

Evidencia-se nas entrevistas realizadas aos Responsáveis pelos Recursos Humanos das instituições em estudo, a sua preocupação, sensibilidade e cumprimento da lei relativo às mães trabalhadoras que amamentam, como é referido:

"Nós oferecemos todas as condições previstas na lei da maternidade. Sempre que algum pedido é feito por uma das nossas trabalhadoras, quer seja docente ou não, é analisado e é aceite, não tem havido qualquer problema nesse aspecto". D3

Rea *et al* (1997) concluíram que a licença de maternidade tinha sido utilizada e considerada importante pelas mães trabalhadoras do seu estudo, como factor importante para manterem a amamentação.

Para além das duas horas estipuladas na lei para a mãe poder amamentar, também a flexibilidade de horário relativa a esse período se torna evidente em algumas instituições:

"Além daquelas que a lei prevê, a instituição (...) tem sempre uma postura de flexibilidade perante as necessidades da mulher que amamenta". D4

"É sempre feito um horário conciliador (...) para que a mãe possa estar presente na amamentação ou aleitação". D9

Existem no entanto, duas instituições onde a leitura e interpretação da lei pode levar a alguns erros, como é evidenciado na descrição "(...) se no decorrer dos doze meses da licença para amamentação, houver que fugir, passo a expressão, ao pré-estabelecido, a instituição nunca colocou qualquer obstáculo à pessoa, nunca houve qualquer problema" D2, quando a Lei n.º 4/84, no seu artigo 12º, pontos 2 e 3, refere que as mães que comprovadamente estiverem a amamentar os filhos, terão direito a dois períodos diários e distintos, de duração máxima de uma hora cada, enquanto durar a amamentação (...). Segundo a actual Lei 7/02/09 relativa à maternidade, a mãe trabalhadora que amamenta tem a possibilidade de manter o aleitamento exclusivo até aos seis meses como preconizado pela OMS/UNICEF (2001), além de usufruir diariamente de dois períodos de uma hora cada e durante o período em que decorrer a lactação, sendo permitida a flexibilidade de horário.

Estudos realizados por outros autores referenciados por Carrascoza *et al* (2005) põem em evidência que também as condições de trabalho das mães são factores determinantes para o tempo de amamentação. Também Levy e Bértolo (2002) consideram importante a mãe ter condições adequadas para a manutenção da amamentação.

Silva *et al* (2003), concluíram que a falta de apoio das instituições e as condições ambientais para retirarem o leite foram as principais dificuldades apontadas pelas mulheres para a manutenção da amamentação da mãe trabalhadora.

Estudos já desenvolvidos por Rea *et al* (1997) concluíram que a existência de uma sala para a extracção do leite durante o período de trabalho e a flexibilidade de horário, facilitaram a amamentação durante um período mais prolongado, após o regresso da mulher ao trabalho.

A lei portuguesa actual ainda não menciona outro aspecto considerado pela WABA (2008) como importante no apoio à mulher trabalhadora que amamenta, como a existência de um local limpo, arejado e acessível de modo a permitir à mãe amamentar ou extrair o leite no seu local de trabalho. Para Medeiros (2006) os empregadores deverão ser também responsáveis pelo apoio prestado à

**CONDIÇÕES OFERECIDAS PELAS INSTITUIÇÕES À MÃE LACTANTE:
PERSPECTIVAS DOS RESPONSÁVEIS DOS RECURSOS HUMANOS E PRESIDENTES DOS CONSELHOS PEDAGÓGICOS**

mulher que amamenta, quando regressa à sua actividade laboral, proporcionando-lhe um ambiente mais adequado e protector. As próprias instituições ainda não estão muito despertas para este aspecto considerado importante para que as mães que ainda amamentam o possam realizar tranquilamente, no que se refere “à ausência de disponibilização de um espaço e recursos materiais para manter a lactação” como podemos verificar através das citações “(...) *mas não tem (...) um espaço em que a mulher possa eventualmente tirar o seu leite ou guardá-lo para posteriormente dar à criança (...) nunca nos chegou nenhum pedido, digamos, que nos fizesse sequer pensar nisso*”. D6

Existem no entanto, duas instituições que embora de momento não ofereçam as condições mais adequadas e favoráveis à amamentação, como a disponibilidade de espaço e recursos materiais, tentam oferecer às mães o melhor que possuem para os seus funcionários, como ilustra a citação “*Temos frigorífico, temos uma sala de funcionários, que é mais uma sala de refeições, mas onde pode ser acondicionado o leite se as mães quiserem realmente tirá-lo*”. D3

Pensamos que esta lacuna na lei actual, referente à não obrigatoriedade de existência de uma sala de apoio à amamentação nas instituições, pode dificultar à mãe trabalhadora e que amamenta, conciliar a amamentação com o seu trabalho ou actividades escolares, mais ainda se o bebé se encontra a uma grande distância do seu local de trabalho.

Apesar da maioria dos Responsáveis ter referido que esta temática nunca ter sido abordada em reuniões, como evidencia a afirmação “*em relação à amamentação nunca foi deliberado nada, nunca houve necessidade*” (D8), as instituições e a própria sociedade estão a começar a ouvir falar e a ficar mais sensíveis para esta temática, como refere um responsável ao afirmar que “*penso que as instituições estão abertas, pelo menos (...) aquelas que eu conheço (...) as pessoas são sensíveis a isso*”. D4

Acerca das condições que são oferecidas às mães estudantes das instituições em estudo, a maioria dos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos referiu essencialmente a sensibilidade dos professores para essa temática, como se evidencia “*(...) todas as alunas que têm tido essa questão (...) os professores são compreensivos e cedem as melhores condições para que elas possam amamentar*”. A2

A resolução da situação fica dependente de cada professor, havendo também sensibilidade pela parte dos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos como se encontra evidenciado na citação:

“*A preocupação com a maternidade e a paternidade, relativamente aos nossos alunos, é realmente uma preocupação (...) propusemos à Universidade fazer um regulamento pedagógico, que já foi aprovado e agora estamos a analisar os estatutos especiais (...) pedimos que fosse contemplado o estatuto de pai e mãe*”. A1

A flexibilidade de horário também já foi colocada em prática em algumas instituições, no sentido de melhorar as condições destas mães estudantes que ainda amamentam, como evidenciado na citação:

“*E também o facto de haver uma certa flexibilidade de horários, temos horários mistos, certamente as alunas farão o horário à sua medida, para poderem estar presentes no maior número de aulas*”. A8

Nos Cursos em que as mães estudantes necessitam de realizar estágios, permanecendo em contacto ou necessidade de manipulação de substâncias tóxicas ou radioactivas, existe a preocupação no sentido de haver maior protecção e segurança, como é referido na citação:

“*Relativamente aos estágios (...) temos sempre um cuidado grande em especial nos cursos em que é manipulada radiação ionizante (hum) que essa mãe não esteja em contacto com a radiação X, ou seja, no fundo faz um estágio mais observacional, menos prático (...)*”. A10

Em nenhuma instituição em que foi realizado o estudo, existem condições adequadas e de apoio para as mães estudantes poderem amamentar ou manter a lactação após o regresso às actividades escolares, se assim o desejarem, sendo a “Ausência de disponibilidade de espaço físico para man-



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO DE LA INFANCIA

ter a lactação” referida por um dos participante “(...) *não temos nenhuma condições especiais (...) relativamente às nossas estudantes que são mães e que amamentam, não temos nenhum espaço dedicado para que se possa proceder a essa manobra, da amamentação*”. A11

Apesar da sensibilidade demonstrada, nenhuma instituição possui um espaço físico adequado para que a mãe estudante possa amamentar ou extrair e guardar o leite, durante as actividades escolares, o que dificulta a manutenção da lactação.

Das narrativas transcritas foi-nos possível verificar que a totalidade dos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos referiram a ausência de abordagem da temática amamentação em reuniões destes órgãos, apesar de ser considerado um tema importante, como podemos salientar através da citação:

“Nunca o Conselho Pedagógico se debruçou sobre isto, até porque nunca foi levantada esta questão”. A5

No entanto, verificámos no final haver disponibilidade e abertura para esta temática ser futuramente abordada em reuniões, como se evidencia *“de facto acho que foi importante, porque é uma maneira de sensibilizar em relação a estas questões que por vezes nos esquecemos e que podem ser importantes, e que considero importantes de facto”*. A2

CONCLUSÃO

Relativamente às condições oferecidas às mães trabalhadoras, pelas instituições onde foi realizado o estudo, foi notória a preocupação, sensibilidade e cumprimento dos Responsáveis pelos Recursos Humanos relativamente à legislação em vigor, relacionada com as mães trabalhadoras que amamentam.

Também a flexibilidade de horário foi mencionada pelos responsáveis, tentando sempre que possível e de acordo com a mãe, estipular o melhor horário para que a mãe possa amamentar em horário mais favorável à criança.

A totalidade das instituições não possui um local limpo e arejado de modo a permitir à mãe amamentar ou retirar e conservar o leite, de forma tranquila, conforto e privacidade.

A abordagem da amamentação nunca foi abordada em reuniões, nunca tendo sido um tema proposto ou abordado, por nunca terem surgido problemas ou obstáculos para resolver a situação, ficando a partir de agora mais sensíveis e despertos para esta temática.

A maioria dos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos referiu essencialmente a sensibilidade dos professores para essa temática, ficando a resolução da situação dependente de cada professor. Apesar da sensibilidade demonstrada, nenhuma instituição possui um espaço físico adequado para as mães estudantes poderem amamentar, se assim o desejarem, extrair e guardar o leite durante as actividades escolares, o que dificulta a manutenção da lactação.

Os Presidentes dos Conselhos Pedagógicos ficaram mais sensibilizados para esta temática ao referirem que posteriormente estarão mais atentos para estas situações no sentido de facilitar e promover a amamentação em futuras mães estudantes.

Evidencia-se que as conclusões do estudo não são generalizáveis a outros sujeitos ou contextos, embora permitam o aumento do conhecimento nesta área e o fornecimento de pistas para novos estudos.

BIBLIOGRAFIA

Carrascoza, K. C., Júnior, L. C., Ambrozano, G. M. B., & Moraes, A. B. A. (2005, Janeiro/Abril). Análise de variáveis biopsicossociais relacionadas com o desmame precoce. *Paidéia - Cadernos de Psicologia e Educação*, 30 (15).



**CONDIÇÕES OFERECIDAS PELAS INSTITUIÇÕES À MÃE LACTANTE:
PERSPECTIVAS DOS RESPONSÁVEIS DOS RECURSOS HUMANOS E PRESIDENTES DOS CONSELHOS PEDAGÓGICOS**

- Galvão, D. M. P. G. (2006). *Amamentação Bem Sucedida: Alguns Factores Determinantes*. Loures, Portugal: Lusociência. (ISBN 972-8930-11-9)
- Levy, L., & Bértolo, H. (2002). *Manual de Aleitamento Materno*. (Comité Português para a UNICEF/Comissão Nacional Iniciativa Hospitais Amigos dos Bebés)
- Medeiros, I. Y. (2006). *Amamentação em mulheres que trabalham: o não trabalho no trabalho*. Unpublished master's thesis, Faculdade de Saúde Pública, da Universidade de São Paulo.
- OIT. The World of Work. Nº 29, Abril/Maio, 1999.
- Rea, M. F. (1997, Abril). Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais. *Revista de Saúde Pública*, 31 (2), 149-156. (ISSN0034-8910) 299
- Uchimura, N. S., Gomes, A. C., Uchimura, T. T., Yamamoto, A. E., Miyazato, P., & Rocha, S. F. (2001). Estudo dos factores de risco para desmame precoce. *Acta Scientiarum. Health Science*, 23(3), 713-718.
- WABA (Ed.). (2008). *Evoluir para a excelência no apoio materno*. DGS/Comité de Protecção Promoção e Suporte ao Aleitamento Materno em Portugal.