

DOI: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i57p3739-3748>

Manutenção da amamentação da trabalhadora formal: fatores que influenciam e suas consequência

Maintenance of formal worker breastfeeding: factors that influence and its consequences

Mantenimiento de la trabajadora formal lactancia materna: factores que influyen y sus consecuencias

RESUMO

Objetivo: Caracterizar os fatores que interferem na manutenção da amamentação da mulher trabalhadora com vínculo empregatício formal. **Método:** Pesquisa quantitativa observacional analítica, com 207 participantes, em Florianópolis, Santa Catarina, através de questionário online. **Analisado** por meio de medidas estatísticas univariadas. **Resultados:** Emergiram duas categorias: concepções relacionados à amamentação enquanto trabalhadora e consequências das interferências do trabalho materno sobre a amamentação. A primeira categoria subdividiu-se em 5 fatores: individuais, ambientais, organizacionais, culturais e aspectos legais. **Conclusão:** Fortalecer tecnologias de apoio à amamentação: creches no local de trabalho, implantação de salas de apoio à amamentação nas empresas e ampliação da licença-maternidade mostraram-se relevantes para a consolidação das políticas de incentivo ao aleitamento materno no país.

DESCRITORES: Mulheres trabalhadoras; Amamentação; Desmame.

ABSTRACT

Objective: To characterize the factors that interfere in the maintenance of breastfeeding of working women with formal employment. **Method:** Quantitative observational analytical research, with 207 participants, in Florianópolis, Santa Catarina, through an online questionnaire. **Analyzed** using univariate statistical measures. **Results:** Two categories emerged: conceptions related to breastfeeding while working and consequences of the interference of maternal work on breastfeeding. The first category was subdivided into 5 factors: individual, environmental, organizational, cultural and legal aspects. **Conclusion:** Strengthening technologies to support breastfeeding: daycare centers in the workplace, implementation of breastfeeding support rooms in companies and expansion of maternity leave were relevant for the consolidation of policies to encourage breastfeeding in the country.

DESCRIPTORS: Women, working; Breast Feeding; Weaning.

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar los factores que interfieren en el mantenimiento de la lactancia materna de mujeres trabajadoras con empleo formal. **Método:** Investigación analítica observacional cuantitativa, con 207 participantes, en Florianópolis, Santa Catarina, a través de un cuestionario en línea. **Analizado** mediante medidas estadísticas univariadas. **Resultados:** Surgieron dos categorías: concepciones relacionadas con la lactancia materna durante el trabajo y consecuencias de la interferencia del trabajo materno en la lactancia materna. La primera categoría se subdividió en 5 factores: aspectos individuales, ambientales, organizacionales, culturales y legales. **Conclusión:** Fortalecimiento de tecnologías de apoyo a la lactancia materna: las guarderías en el lugar de trabajo, la implementación de salas de apoyo a la lactancia materna en las empresas y la ampliación de la licencia por maternidad fueron relevantes para la consolidación de políticas de incentivo a la lactancia materna en el país.

DESCRIPTORES: Mujeres trabajadoras. Lactancia materna; Destete.

RECEBIDO EM: 17/08/2020 APROVADO EM: 03/09/2020

Seilane Ouriques Chenk Polastro de Oliveira

Enfermeira, MBA em Auditoria em Saúde. Enfermeira de telessaúde em assistência à saúde materno-infantil na TopMed Saúde, São José, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0003-2305-4821

Vanessa Martinhago Borges Fernandes

Enfermeira, Doutoranda em Enfermagem, Mestre em Enfermagem e Especialista em Saúde da Família. Professora da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Palhoça, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0002-0552-7229

Ilse Lisiane Viertel Vieira

Enfermeira, Doutora em Saúde Coletiva, Mestre em Saúde Pública e Especialista em Saúde Pública. Professora da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Palhoça, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0002-4757-7187

Márcia Sueli Del Castanhel

Enfermeira, Mestre em Saúde Pública, Especialista em Epidemiologia e Gestão de políticas informadas por evidências. Enfermeira da Policlínica Municipal do Continente, Florianópolis, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0002-6981-8332

INTRODUÇÃO

Amamentação é a estratégia de maior potencial para a redução dos índices de mortalidade infantil, trazendo inúmeros benefícios para a sociedade. Em 2001, a Organização Mundial de Saúde (OMS) recomendou que o leite materno deve ser oferecido de forma exclusiva até os seis meses de vida da criança, sendo complementado por alimentos seguros e apropriados a partir dos seis meses até os dois anos de vida ou mais⁽¹⁾. O Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil realizado em 2019, aponta a prevalência da amamentação exclusiva entre menores de quatro meses de idade em 60% no Brasil e, em crianças com menos de seis meses de idade foi de 45,7%⁽²⁾.

É consenso que o processo de amamentação é condicionado a múltiplos fatores associados aos contextos da maternidade. Todavia, as questões do trabalho materno remunerado têm se mostrado profundamente relevantes sobre a manutenção da amamentação, tratando-o como fator agravante para a interrupção do aleitamento materno exclusivo, sendo preponderante para expectativa mínima recomendada pela OMS, ou ainda como principal fator determinante da interrupção precoce da amamentação⁽³⁾.

Em âmbito legal, as estratégias brasileiras de apoio à trabalhadora que amamenta buscam proteger o direito à amamentação, por meio da construção de um sistema de proteção universal, sendo um direito fundamental, com medidas de proteção à trabalhadora e ao processo da maternidade. Consiste em uma construção cultural de empresas públicas e privadas que

atuem com respeito e apoio a amamentação como forma de proteger e promover a saúde do binômio mãe/filho, trazendo benefícios para os indivíduos, à empresa e à sociedade⁽⁴⁾.

Dentre os acordos internacionais assumidos pelo Brasil, está o comprometimento com os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030, que foram tratados entre a Organização das Nações Unidas (ONU) e seus líderes mundiais. Para a ONU, o aleitamento materno é relacionado fortemente com a prática da sustentabilidade global, atuando como fator essencial para o alcance dos ODS, estando presente, direta ou indiretamente, em cada um dos dezessete objetivos, promovendo a erradicação da pobreza e a garantindo os direitos humanos à alimentação adequada, acessível, segura, completa e oportuna para crianças pequenas em qualquer situação socioeconômicas e em qualquer lugar do mundo⁽⁵⁾.

As empresas também se beneficiam com o apoio à amamentação, com benefícios diretos e indiretos, percebidos pelos gestores das empresas. A mulher que consegue conciliar a amamentação e trabalho tende a melhorar a produtividade, ter mais satisfação e melhor adesão ao emprego, tendo menos afastamentos devido a redução de adoecimentos. Para os gestores, o incentivo à amamentação nas empresas constrói uma imagem positiva e socialmente responsável perante os funcionários e a sociedade, oportunizando grande benefício de valorização da marca⁽⁶⁾.

Portanto, este estudo tem como objetivo: “caracterizar os fatores que interferem na manutenção da amamentação da trabalhadora com vínculo empregatício formal”.

MÉTODO

Trata-se de um estudo quantitativo observacional analítico. A população do estudo foi composto por trabalhadoras com vínculo empregatício formal, com os critérios de inclusão: tiveram filhos em 2015, mantiveram a amamentação após o retorno ao trabalho, município de Florianópolis-SC. Foram recrutadas através de redes sociais e mídias de televisão e rádio. A coleta de dados deu-se entre março e setembro de 2018, com questionário online (Google Forms).

As variáveis do estudo foram tabuladas, processadas e analisadas nos programas Excel@ e o Stata 13.0, a variável de desfecho “continuidade da amamentação”. Foram calculadas a média, mediana e desvio-padrão para as variáveis contínuas e proporções para as variáveis categóricas. Para avaliar a associação entre as variáveis foi utilizado teste de qui-quadrado de Pearson, considerando-se como estatisticamente significante o valor de $p < 0,05$. O estudo respeita os preceitos éticos e foi aprovado através do parecer consubstanciado CAAE 81391717.1.0000.5369.

RESULTADOS

Foram coletadas 231 questionários, 24 foram excluídos por não contemplarem os critérios de inclusão, totalizando 207 como amostra válida. A média de idade das participantes foi de 34 anos, 85% tinham até 2 filhos, 37% possuem ensino superior completo e 45% pós-graduação. Em relação ao vínculo empregatício: 76% possuíam regime celetista e 23% eram estatutária, jornada de trabalho predominante do tipo integral, fixas ou flexíveis, 69% da amostra permaneceu no mesmo emprego por 4 anos ou mais.

Figura 1 - Características Sócio-demográficas. Mulheres trabalhadoras com vínculo empregatício formal. Florianópolis-SC, 2018.

Características sócio-demográficas	
Variáveis	N%
Idade	
<30 anos	21,7
30 - 35 anos	38,7
35 - 40 anos	30,4
> 40 anos	9,2
Escolaridade	
Até 2° grau completo	5,8
Superior incompleto	12,6
Superior completo	36,7
Pós-graduação	44,9
Números de Filhos	
1 Filho	43,5
2 Filho	41,6
3 Filho	13,0
4 ou mais filhos	1,9
Vínculo Empregatício	
Celetista (Setor Privado)	76,5
Estatutária (Setor Público)	23,0
Misto (Público e Privado)	0,5
Jornada de Trabalho	
Parcial (Até 4 horas diárias, fixas ou flexíveis)	9,2
Integral (Até 8 horas diárias, fixas ou flexíveis)	88,4
Outros	2,4
Tempo de atuação no emprego	
Até 4 anos	30,9
> 4 Anos	69,1

Fonte: Autora, 2020. Dos resultados levantados emergiram duas categorias.

Quadro 1 - Fatores relacionados a interferência do trabalho na manutenção da amamentação

SUBCATEGORIAS	FATORES QUE INFLUENCIAM NA MANUTENÇÃO DA AMAMENTAÇÃO DA TRABALHADORA
Individuais	Trabalho materno, horário e carga de trabalho, distância entre residência - trabalho - creche, cargo ou função, insegurança quanto a estabilidade do emprego.
Ambientais	Distância entre residência - trabalho - creche.
Organizacionais	Horário e carga de trabalho, falta de local adequado para amamentar, indisponibilidade de pausa para amamentar, falta de apoio da minha chefia direta, falta de apoio da minha empresa, falta de apoio dos meus colegas de trabalho.

CONCEPÇÕES RELACIONADAS À AMAMENTAÇÃO ENQUANTO TRABALHADORA

No que se refere ao grau de satisfação pessoal em relação ao apoio fornecido pela empresa para a continuidade da amamentação após o retorno ao trabalho, 81% das participantes afirmaram que ficaram pouco ou nada satisfeitas com a forma com que foram tratadas neste período.

Quanto à interferência de suas condições de trabalho sobre a decisão de manter ou não a amamentação após o encerramento da licença-maternidade, 74% das participantes declararam-se positivamente a interferência efetiva das condições de trabalho na manutenção da amamentação.

Destacam-se as afirmativas quanto a interferência do trabalho materno em 51%; horário e carga de trabalho, que recebe concordância completa para 53% das participantes; e por fim, o término da licença-maternidade foi relevante na decisão de interromper a amamentação após o retorno ao trabalho em 56%.

Quando observados os fatores de interferência na amamentação que são levantados pelas participantes do estudo, foi possível caracterizá-los em subcategorias, de acordo com o tipo de fator de influência e seus aspectos de correlação entre o trabalho materno e a manutenção da amamentação (Quadro 1).

CONSEQUÊNCIAS DAS INTERFERÊNCIAS DO TRABALHO MATERNO SOBRE A AMAMENTAÇÃO

O tempo total de amamentação apresentou-se com uma média de 4 meses, tendo em vista que 52% das participantes afirmam que amamentaram entre 6 e 24 meses. Acerca do tempo total de amamentação estabelecido após o encerramento da licença-maternidade, a média foi de 5 meses, tendo em vista que 45% da amostra afirma ter amamentado até 2 meses após o retorno ao trabalho.

Quanto ao período de licença-maternidade, 56% afirmaram usufruir de 120 dias (4 meses) de benefício e 43% de 180 dias (6 meses), porém a média do período total de afastamento efetivo do trabalho foi 5 meses (considerando a possibilidade de acrescentar outros tipos de afastamento como férias, atestados médicos).

No quesito "Flexibilidade de horário ou pausas durante o período de trabalho, para

Culturais	Falta de apoio da minha chefia direta, falta de apoio da minha empresa, falta de apoio dos meus colegas de trabalho, horário e carga de trabalho, cargo ou função.
Aspectos Legais	Indisponibilidade de pausa para amamentar, término da licença-maternidade.
Fonte: Autora, 2018	

amamentar ou ordenhar o leite materno”, 71% das participantes sinalizaram que usufruíam de descansos especiais de até uma hora.

Quanto aos ambientes para amamentação, 80% da amostra afirmou que não contou com a disponibilização de espaços adequados, ou mesmo que adaptados, para a realização da amamentação ou para ordenha do leite materno.

Relativo à flexibilidade de mudança de ambiente e/ou função em que trabalha, durante o período de amamentação, 91% negaram a possibilidade de mudança de ambiente de trabalho, como por exemplo o home office ou escritórios adaptados, caso houvesse a necessidade; e 87% também não obtiveram a possibilidade de alteração na função exercida anteriormente no seu trabalho. E 62% desconheciam a “Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta”⁽⁷⁾.

DISCUSSÃO

Os resultados apontam mulheres com maior grau de escolaridade neste estudo, nos trazendo a reflexão de que a escolaridade pode contribuir para aumentar o tempo de amamentação. A escolaridade materna é um fator decisivo na amamentação, as mulheres com grau de instrução entre Ensino Superior Completo e Pós-Graduação amamentam por mais tempo (de 6 a 24 meses) do que mulheres com grau de instrução inferior.

Esta tendência é apontada por Victora⁽⁸⁾, sugerindo que nos últimos 20 anos podemos assemelhar as variáveis renda e escolaridade, reconhecendo a maior predisposição em amamentar de mulheres com maior grau de instrução e presumidamente maior renda. Segundo o Ministério da Saúde⁽⁹⁾, a amamentação e o desmame deveriam acontecer de uma forma natural, sem influências externas, de acordo com o desenvolvimento individual da criança. Porém, a literatura corrobora com os resultados deste estudo, levantando o grande potencial de que mães mais maduras e com maior nível de instrução apresentam maior confian-

ça para lidarem com os potenciais problemas advindos da prática da amamentação⁽¹⁰⁾.

Quanto aos fatores de interferência no processo de amamentação das participantes, definiram-se as subcategorias, conforme tipo de fator de influência e seus aspectos de correlação entre trabalho materno e a manutenção da amamentação. A delimitação das subcategorias deram-se por meio da compreensão dos aspectos mais relevantes na decisão do caráter da variável. As possibilidades de dominância sobre as variáveis de influência sobre a amamentação da trabalhadora demonstram a complexidade da questão e a diversidade de aspectos a serem trabalhados na busca ao apoio efetivo a amamentação desta população, tendo em vista a necessidade de suporte dos mais diversos setores da sociedade⁽¹¹⁾.

Para Andrade⁽¹⁰⁾, o período de licença-maternidade ser inferior ao período de amamentação recomendado pela OMS⁽¹²⁾ dificulta a prática da amamentação, sendo o desmame precoce um fator de risco relacionado ao trabalho materno. Fato encontrado neste estudo, onde o período total de amamentação foi em média 4 meses. Entretanto, 45% das participantes amamentou somente até 2 meses após a licença-maternidade.

Muito embora as trabalhadoras que amamentam, vivenciam realidades de trabalho e contextos sociodemográficos diferentes, as experiências vividas se assemelhavam quando relacionados aos fatores de risco ao desmame precoce apresentados pelo trabalho materno⁽¹³⁾.

Para Fernandes⁽¹⁴⁾, gestores de empresas que promovem o incentivo a amamentação das trabalhadoras, reconhecem benefícios para a empresa que adota tais práticas, defendendo que há melhoria no desempenho geral da funcionária. Entretanto, a maior frequência de condutas prejudiciais do que condutas positivas de incentivo à amamentação, enfatizando o desconhecimento das legislações atuais⁽¹⁵⁾ de proteção à trabalhadora. Neste panorama, este estudo aponta que

81% declararam-se pouco ou nada satisfeitas em relação ao apoio fornecido pela empresa após o retorno da licença-maternidade, afirmando que as condições de trabalho interferiram na manutenção da amamentação.

Com a consolidação da mulher no mercado de trabalho, também aumentam os conflitos no trabalho remunerado, tendo em vista que a mulher não abdicou do direito da maternidade⁽¹⁶⁾. A insegurança quanto à instabilidade do emprego foi apontada como potencial influenciador para o desmame por grande parte das participantes. Para Mota⁽¹⁷⁾, todos os benefícios já conhecidos sobre amamentação ainda não são suficientes para combater a baixa prevalência, pois a maioria não consegue conciliar os dois aspectos, devido a pressão profissional, a falta de apoio das empresas, ansiedade e insegurança logo após o encerramento da estabilidade regulamentar da licença-maternidade. Devido à temporária vulnerabilidade competitiva no ambiente profissional, a mulher vê-se pressionada a abandonar a amamentação para retomar a sua disponibilidade profissional plena anterior à gestação.

Horários e cargas de trabalho também foram representativos às participantes. Embora a legislação brasileira garanta às mulheres, com vínculo empregatício formal, ter dois intervalos de meia hora durante o expediente para a amamentação. Percebemos que esta prática é contraditória, haja vista as distâncias entre o local de trabalho/residência/creche⁽¹¹⁾. Além disso, 80% de participantes afirmaram não desfrutar de um local adequado para amamentar/ordenhar as mamas durante o trabalho.

CONCLUSÃO

A decisão pela manutenção da amamentação após o retorno ao trabalho, quando esta é a vontade da mulher, é frequentemente influenciada por fatores relacionados ao próprio trabalho materno, sendo possível sua ampliação e qualificação pelo fortalecimento de tecnologias de apoio à amamentação: creches no local de trabalho, implantação de salas de apoio à amamentação nas empresas e ampliação da licença-maternidade.

Destaca-se como um desafio a nova legislação trabalhista brasileira, que desde 2017 possibilita novos formatos de vínculos trabalhistas.

Considerando o recorte deste estudo, com participantes por demanda espontânea, os resultados levantados propõem-se a apresentar dados para a formulação de hipóteses e não estabelecer re-

lações de causalidade. O perfil de participantes representa uma parte da população, com elevada escolaridade e acesso ampliado à informação, sendo esta uma limitação deste estudo. São ne-

cessários estudos longitudinais, de distanciamento temporal e populacional a fim de ampliar as delimitações da relação entre os fatores relacionados ao trabalho materno e a amamentação. ■

REFERÊNCIAS

1. Organização Mundial de Saúde. Evidências científicas dos dez passos para o sucesso no aleitamento materno. Tradução de Maria Cristina. G do Monte. Brasília (DF): 2001.
2. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil – ENANI-2019: Resultados preliminares – Indicadores de aleitamento materno no Brasil. UFRJ: Rio de Janeiro, 2020. 9 p. [Internet]. Available from: <https://enani.nutricao.ufrj.br/index.php/relatorios/>.
3. Ferreira GR, D'artibale EF, Bercini LO. Influência da prorrogação da licença-maternidade para seis meses na duração do aleitamento materno exclusivo. *Revista Mineira de Enfermagem*, v. 17, n. 2, p. 398-411, 2013. Available from: http://www.reme.org.br/exportar-pdf/658/en_v17n2a12.pdf.
4. Lima IM, Leão T, Alcântara M. Proteção legal à amamentação, na perspectiva da responsabilidade da família e do estado no Brasil. *R. Dir. sanit.* [Internet]. 28 fev. 2014; 14(3):66-0. Available from: <http://www.periodicos.usp.br/rdisan/article/view/75649>
5. Ministério da Saúde (BR). Rede Brasileira de Bancos de Leite Humano. Semana Mundial de Aleitamento Materno (SMAM). Brasília: MS, 2015. Available from: <http://www.redeblh.fiocruz.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=377>>.
6. Fernandes VMB. Salas de apoio à amamentação: conhecimento de gestores de empresas públicas e privadas com vistas à sua implantação [dissertação]. Florianópolis: Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina; 2015. Available from: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/169397/338831.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
7. Ministério da Saúde (BR). Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde da Criança e Aleitamento Materno. Cartilha para a mãe trabalhadora que amamenta. Brasília: Ministério da Saúde; 2. ed. 2015. Available from: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mulher_trabalhadora_amamenta.pdf.
8. Victora CG, Barros AJD, França GVA, Bahl R, Rollins NC, Horton S, et al. Amamentação no século 21: epidemiologia, mecanismos, e efeitos ao longo da vida. *Brasília: Epidemiol. Serv. Saúde*. jan 2016; 387(10017):475-490. Available from: <http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v25n1/Amamentacao1.pdf>.
9. Ministério da Saúde (MS). Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Saúde da criança: nutrição infantil: aleitamento materno e alimentação complementar. Brasília: MS; 2009. Available from: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_nutricao_aleitamento_alimentacao.pdf.
10. Andrade, LFO. Aleitamento materno exclusivo e fatores de interrupção precoce. 2018. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Saúde da Família) - Instituto de Ciências da Saúde, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, São Francisco do Conde, 2018. Available from: http://www.repositorio.unilab.edu.br:8080/jspui/bitstream/123456789/705/1/2018_mono_landrade.pdf.
11. Moura ERBB, Florentino ECL, Bezerra MEB, Machado ALG. Investigação dos fatores sociais que interferem na duração do aleitamento materno exclusivo. *Revinter [periódico na Internet]* 2015; 8(2):94-116. Available from: <http://revistarevinter.com.br/index.php/toxicologia/article/view/203/418>.
12. Organização Mundial Da Saúde. 54ª Assembleia Mundial de Saúde. Resolução WHA 54.2, de 18 de maio de 2001. *Infant and young child nutrition*. Genebra: OMS, 2001. Available from: www.who.int/nutrition/topics/WHA54.2_iycn_en.pdf.
13. Cavalcanti NCSB, Baía DCP. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade [Internet]. In: 13º Mundo de Mulheres, 11º Fazendo Gênero: transformações, conexões, deslocamentos; 2017; Florianópolis. Florianópolis: UFSC; 2017 [citado em 09 out 2019]. Available from: http://www.en.wvc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Sermaenomudodotrabalho.pdf.
14. Fernandes VMB, Santos EKA, Zampieri MFM, Gregório VRP, Hernandes MJ, Ribeiro LC. Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. *Texto contexto-enferm.* [Internet]. 2018; 27(3): e2560016. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072018000300302&Ing=en.
15. Ministério da Saúde (BR), Gabinete do Ministro. Portaria n 1.130 de 05 de agosto de 2015: institui a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança (PNAISC) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília (DF): MS; 2015. Available from: <http://www.brasilsus.com.br/index.php/legislacoes/gabinete-doministro/4007-portaria-n-1-130-de-5-de-agosto-de-2015>
16. Rodrigues NA, Gomes AC. Aleitamento materno: fatores determinantes do desmame precoce. *Enferm Rev [jornal na internet]*. 2014 [acessado em 30 de novembro de 2016]; 17 (1): 30-48. Available from: <http://periodicas.pucminas.br/index.php/enfermagemrevista/article/view/12791/10009>
17. Mota HCM. A importância da amamentação e o que pode ainda ser feito para promover. (Monografia). Faculdade de Ciências da Nutrição e alimentação da Universidade do Porto. 2017. Available from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/105854/2/202489.pdf>.