

DOI: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i58p4141-4052>

A prática do aleitamento materno entre as trabalhadoras formais: revisão integrativa de literatura

The practice of breastfeeding among female formal workers: integrative literature review

La práctica de la lactancia materna entre las formales trabajadoras: revisión integradora de la literatura

RESUMO

Objetivo: identificar a contribuição das pesquisas desenvolvidas, em âmbito nacional e internacional, acerca da prática do aleitamento materno entre trabalhadoras formais. Método: revisão Integrativa de Literatura, com 18 artigos científicos, coletados em seis fontes de dados: CINAHL, LILACS, BDENF, SciELO, Scopus e Medline/PubMed, publicados no período de 2010 a 2014, analisados através da Análise de Conteúdo do tipo categorial temática de Laurence Bardin, com auxílio do software Atlas.ti. Resultados: evidenciou-se duas categorias: tipos de apoio durante a manutenção da amamentação e ambiente de trabalho amigável da trabalhadora que amamenta. Conclusão: a produção científica nesta temática é escassa, porém, os estudos demonstram que apesar das dificuldades enfrentadas após o retorno ao trabalho da licença-maternidade, os resultados revelam que existe a possibilidade de conciliar trabalho com amamentação desde que haja uma rede de apoio bem estabelecida e um local de trabalho que apoia a amamentação além daquilo que é exigido pelas legislações.

DESCRIPTORIOS: Aleitamento materno; Mulheres trabalhadoras; Legislação Trabalhista; Políticas Públicas de Saúde; Organizações.

ABSTRACT

Objective: to identify the contribution of research carried out, nationally and internationally, on the practice of breastfeeding among formal workers. Method: Integrative Literature review, with 18 scientific articles, collected from six data sources: CINAHL, LILACS, BDENF, SciELO, Scopus and Medline / PubMed, published between 2010 and 2014, analyzed through the Content Analysis of the categorical type Laurence Bardin theme, with the help of Atlas.ti software. Results: there were two categories: types of support during breastfeeding maintenance and a working environment that is friendly to the breastfeeding worker. Conclusion: scientific production on this topic is scarce, however, studies show that despite the difficulties faced after returning to work on maternity leave, the results reveal that there is a possibility of reconciling work with breastfeeding as long as there is a well-supported support network. established and a workplace that supports breastfeeding beyond what is required by legislation.

DESCRIPTORS: Breast Feeding; Women, working; Legislation, Labor; Public Health Policy; Organizations.

RESUMEN

Objetivo: identificar el aporte de las investigaciones realizadas, a nivel nacional e internacional, sobre la práctica de la lactancia materna en trabajadoras formales. Método: Revisión de Literatura Integrativa, con 18 artículos científicos, recolectados de seis fuentes de datos: CINAHL, LILACS, BDENF, SciELO, Scopus y Medline / PubMed, publicados en el período de 2010 a 2014, analizados mediante Análisis de Contenido categórico. Tema Laurence Bardin, con la ayuda del software Atlas.ti. Resultados: hubo dos categorías: tipos de apoyo durante el mantenimiento de la lactancia y un ambiente de trabajo amigable para la trabajadora que amamanta. Conclusión: la producción científica sobre este tema es escasa, sin embargo, los estudios muestran que a pesar de las dificultades que se enfrentan luego de la reincorporación al trabajo en baja por maternidad, los resultados revelan que existe la posibilidad de conciliar el trabajo con la lactancia materna siempre que se cuente con una red de apoyo bien sustentada. establecido y un lugar de trabajo que apoye la lactancia materna más allá de lo que exige la legislación.

DESCRIPTORIOS: Lactancia Materna; Mujeres trabajadoras; Legislación Laboral; Políticas Públicas de Salud; Organizaciones.

RECEBIDO EM: 21/08/2020 APROVADO EM: 14/09/2020

Vanessa Martinhago Borges Fernandes

Enfermeira. Doutoranda em Enfermagem pelo Programa de Pós-Graduação de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Docente da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. Palhoça, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0002-0552-7229

Evangelia Kotzias Atherino dos Santos

Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Programa de Pós-Graduação de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Florianópolis, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0002-5970-020X

Marli Terezinha Stein Backes

Enfermeira Obstétrica. Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem no Curso de Graduação em Enfermagem, da Pós-Graduação em Enfermagem e do Programa de Pós-Graduação de Gestão do Cuidado em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Florianópolis, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0003-3258-359X

Marina Ferreira Rea

Médica. Doutora em Medicina Preventiva pela USP. Pesquisadora-sênior (VI) do Instituto de Saúde -SES-SP - aposentada; membro da Coordenação Internacional da Rede IBFAN. São Paulo, SP, Brasil.

ORCID: 0000-0003-1540-7973

Renara Guedes Araújo

Nutricionista. Mestre em Saúde da Mulher e da Criança pelo Instituto Fernandes Figueira – Fundação Oswaldo Cruz. Consultora Técnica do Ministério da Saúde na Coordenação de Saúde da Criança e Aleitamento Materno. Brasília, DF, Brasil.

ORCID: 0000-0001-7057-9458

Jessicamila dos Santos Pais Iglesias

Enfermeira. Especialista em Saúde da Família pelo Programa de Residência Multiprofissional PMF/UEDESC/PREMULTISF. Enfermeira do Núcleo Médico Clínico do Hospital SOS Córdio. Florianópolis, SC, Brasil.

ORCID: 0000-0003-0833-207X

INTRODUÇÃO

A revolução industrial foi um momento histórico conhecido como responsável pelo desmame precoce no mundo do século XIX até o século XXI, devido a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho⁽¹⁾. Na idade contemporânea as estruturas familiares se reconfiguraram e houve avanços na inserção da mulher no mercado de trabalho. Portanto, torna-se inevitável a reorganização dos processos de trabalho para a conciliação com as funções maternas, o que vai ao encontro dos benefícios mútuos e da prevenção de morbidades⁽²⁾.

Apesar dos avanços, nenhum país no mundo atende as recomendações de investimento financeiro direcionados às ações de amamentação e somente 23 países atingiram a meta global de 2030 de alcançar a taxa de 60% para o aleitamento materno exclusivo⁽³⁾.

A dificuldade em amamentar e trabalhar é apresentado como motivo para que mulheres deixem seus empregos...

A dificuldade em amamentar e trabalhar é apresentado como motivo para que mulheres deixem seus empregos, em contrapartida, estudos demonstram que é mais comum que elas permaneçam no trabalho, utilizem leites artificiais ou desmamem precocemente. As trabalhadoras não recebem apoio adequado para conciliar trabalho com amamentação, as que trabalham em regime informal nem ao menos possuem direitos trabalhistas⁽⁴⁾.

As evidências corroboram para a primordialidade em abranger a prática profissional para além dos aspectos biológicos da amamentação, compreendendo toda a complexidade que envolve esta prática e considerando as dimensões multifacetadas que envolvem a mulher como mãe, nutriz, esposa, trabalhadora e cidadã, contribuindo para que a amamentação seja satisfatória para o binômio mãe-filho⁽⁵⁾.

A fim de gerar um panorama sobre a

prática de amamentação de trabalhadoras formais (mulheres que possuem direitos trabalhistas) e conhecer como trabalhadoras de outros lugares do mundo fazem para conciliar trabalho e amamentação, desenvolvemos a presente revisão integrativa de literatura (RIL), tendo como pergunta norteadora: Qual o conhecimento científico produzido na literatura nacional e internacional sobre a trabalhadora formal que amamenta? E como objetivo: Identificar a contribuição das pesquisas desenvolvidas, em âmbito nacional e internacional, acerca da prática do aleitamento materno entre trabalhadoras formais.

MÉTODO

Trata-se de uma RIL, método de investigação que realiza análise crítica,

compila evidências científicas sobre uma temática e identificando lacunas, seguindo seis etapas segundo o fluxograma a seguir⁽⁶⁾, com protocolo elaborado pela autora principal e conferência do checklist PRISMA.

Na 1ª etapa foi realizada a identificação do tema, elaborados a questão de pesquisa e o objetivo supracitados. Para a coleta dos artigos foram definidos os descritores, conforme os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): aleitamento materno/breast feeding/lactancia materna e trabalho feminino/working women/trabajo de mujeres. Na 2ª etapa foram estabelecidos os critérios de inclusão: publicações com limite temporal entre os anos de 2010 a 2014. Dentre os critérios de exclusão estavam todos os tipos de estudos que não se caracterizassem como artigo científico. Foram selecio-

nadas seis fontes de dados: CINAHL, LILACS, BDENF, SciELO, Scopus e Medline/PubMed. Foram coletados um total de 125 artigos. Na 3ª etapa foram definidas as informações a serem extraídas dos estudos selecionados, a organização dessas informações e a formação de um banco de dados, utilizando o Programa Endnote para armazenamento e organização das referências bibliográficas e o Programa Microsoft Office Word 2007 para organizar as informações retiradas dos materiais. Para a 4ª etapa foi realizada a avaliação dos artigos, realizando a inclusão e exclusão através da leitura geral e seleção de 18 estudos. Na 5ª etapa foi realizada a interpretação dos resultados através do Programa Atlas.ti, na versão 7.0, que auxilia na análise de dados de pesquisas qualitativas. A 6ª etapa consistiu na apresentação dos resultados em forma de manuscrito.

RESULTADOS

A síntese dos resultados evidenciou duas categorias e a descrição dos estudos está apresentada na figura a seguir:

Categoria 1: Tipos de apoio durante a manutenção da amamentação

O apoio familiar é fonte de encorajamento na construção do vínculo entre a mãe e seu filho⁽⁷⁾. Além disso, a possibilidade de desmame precoce é maior naquelas que não participam de programas de incentivo à amamentação ou não obtém apoio profissional^(7,8).

A assistência dos profissionais de saúde foi relacionada com a melhoria da amamentação na Indonésia⁽⁹⁾. Em Taiwan, permanecer em centro de cuidados no primeiro mês pós-parto influenciou positivamente na prática, devido apoio e aconselhamento de profissionais, especialmente enfermeiros⁽¹⁰⁾. E mães de Hong Kong, retornam ao trabalho e recebem educação profissional adicional⁽¹¹⁾.

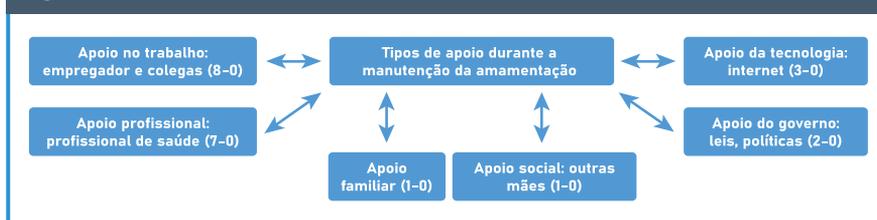
Porém, nem todas as mulheres retornam ao trabalho devido à falta de apoio^(10,12-13). Alguns empregadores têm atitudes positivas em relação ao provi-

Figura 1 - Descrição dos estudos incluídos na RIL

Referência	Objetivo	Países/Locais
Brenzetti et al., 2010	Investigar a prevalência do aleitamento materno exclusivo em seis meses de idade e sua associação com características socioeconômicas, demográficas, ambientais, de escolaridade e biológicas	426 crianças entre zero e 23,9 meses: Brasil
Mandil, Bae, Fera, 2010	Elucidar as diferenças das variações no início e duração da amamentação com base na situação de trabalho em tempo integral e a tempo parcial	3 434 gestantes e parturientas: Estados Unidos
Tarrant et al., 2010	Descobrir as práticas de amamentação e desmame de mães de Hong Kong durante o primeiro ano de vida de bebês para determinar os fatores associados à amamentação precoce	1 017 parturientas: Hong Kong
Sesowah, Dikhe, Agbe, 2010	Analisar o perfil cultural, organização familiar e características sociodemográficas associadas à não-amamentação exclusiva, em diferentes momentos de seis meses de idade	- Ásia: Tânger, Leste, Vietnã, Indonésia, Filipinas e Camboja
Vaini et al., 2010	Estudar o tempo do aleitamento materno exclusivo em duas regiões do Rio Grande do Sul, estudar a associação entre o aleitamento materno e a escolaridade materna, trabalho materno e renda familiar	290 crianças: Brasil
Chen, Fuhsen, Okawa, 2011	Explorar attitudes de gestantes quanto ao apoio à amamentação no local de trabalho nos Estados Unidos, usando métodos de pesquisa qualitativa e inferir a futura implementação de um instrumento quantitativo	27 gestantes de empresas: Estados Unidos
Urbano et al., 2011	Investigar o efeito do cumprimento da licença maternidade e tempo de estresse e hora de volta ao trabalho sobre aleitamento materno	6 150 parturientas: Estados Unidos
Marfil, 2011	Explorar a forma como o emprego e a licença de maternidade se relacionam com a duração do aleitamento materno entre as mães na Espanha	5 217 crianças de até 18 meses de idade: Espanha
Brady et al., 2012	Analisar benefícios trabalhistas e fatores associados à manutenção dos índices de amamentação entre mães trabalhadoras	200 trabalhadoras: Estados Unidos
Rae, Waudrick, Wessels, 2012	Conduzir as pesquisas independentes específicas aos empregadores e sua disponibilidade para fornecer acomodação para amamentação no ambiente de trabalho ou licença de licença de empregamento alternativo	20 gestantes de empresas: Estados Unidos
Cooklin, Bawa, Fisher, 2012	Investigar a associação entre a relação mãe-bebê, lactação como materno infantil, apoio emocional, amamentação de separação materna e amamentação, e situação de emprego materno aos 10 meses após o primeiro parto	128 gestantes: Austrália
Hosacki et al., 2012	Desenvolver e validar um instrumento que mede apoio familiar de amamentação nas empresas	171 gestantes: Estados Unidos
Arjón et al., 2013	Verificar o conhecimento e a realidade das trabalhadoras informais em relação à amamentação na cidade de João Pessoa - PB	30 trabalhadoras: Brasil
Nguyen, Hovinka, 2013	Analisar substancialmente as leis em nível de Estado que protegem a amamentação, incluindo o seu estado atual e desenvolvimento	- Estados Unidos
Abubakar, Eyles, 2013	Analisar as políticas organizacionais sobre apoio de lactação no local de trabalho, como são as relações com as outras normas federais ou departamentos de Estado e desejo das universidades privadas	- Estados Unidos
Herrera, Rando, Eche, 2013	Explorar até que ponto as políticas nacionais que garantem dispensas para amamentação para as mulheres que trabalham podem facilitar a amamentação	- Arábia Saudita
Lee, 2014	Explorar o impacto dos serviços de lactação, tais como tempo e espaço para ordenar o leite durante o período de trabalho, que permitem as mães retornarem à amamentação	715 mães trabalhadoras: Taiwan
Chang, Tsai, Goetz, 2014	Aprender mais sobre as práticas culturais sobre suas práticas de amamentação, especialmente além de suas famílias durante os quatro primeiros meses após o nascimento	14 parturientas: Taiwan

Fonte: autora, 2015

Figura 2: Tipos de apoio durante a manutenção da amamentação



Fonte: autora, 2015

mento de um ambiente favorável à mãe no trabalho. No entanto, é clara a percepção daqueles que se opõem e que defendem crenças de desvantagens para a empresa⁽¹⁴⁾.

O apoio da tecnologia, através da internet, encaixa-se no estilo de vida contemporâneo, incluindo sites não-interativos e interativos, sendo um recurso flexível, de anonimato, com muitas informações e de apoio social através de grupos de mães, que as motivam a amamentar e compartilhar suas experiências⁽¹⁰⁾.

O governo, através do apoio nas legislações e políticas, deve fornecer suporte para que as mães possam continuar amamentando⁽¹¹⁾, isso têm reduzido as barreiras em alguns locais de trabalho, mesmo nos Estados Unidos, onde a maioria das empresas ainda não tem programas formais de apoio à amamentação⁽¹⁶⁾. A segurança no emprego pode desempenhar papel importante em retardar o retorno ao trabalho após o parto⁽¹⁷⁾.

Categoria 2: Ambiente de trabalho amigo da trabalhadora que amamenta

As trabalhadoras podem sentir-se desconfortáveis ao solicitar locais para amamentar⁽¹⁵⁾. Para que esse benefício tenha êxito, ela precisa receber treinamento para ordenhar, armazenar e oferecer seu leite adequadamente⁸. Um espaço privado para mulheres lactantes é um pequeno investimento, a sensibilização dos gestores pode acalmar sua incerteza de custo-efetividade⁽¹⁴⁾, pois eles se preocupam com sua funcionalidade, sugerindo que a sala seja de multipropósito^(14,18). Todavia, o ambiente que não é exclusivo leva à cessação da amamentação⁽¹³⁾.

O apoio da tecnologia, através da internet, encaixa-se no estilo de vida contemporâneo, incluindo sites não-interativos e interativos, sendo um recurso flexível, de anonimato, com muitas informações e de apoio social através de grupos de mães, que as motivam a amamentar e compartilhar suas experiências.

As mulheres também manifestam a insuficiência de pausas para realizar a extração do leite materno⁽¹⁹⁾. As chances do desmame antes do sexto mês são maiores do que para as mães que possuem o direito da pausa para amamentar^(8,20). Entretanto, a mulher pode precisar de um intervalo maior, políticas sugerem que ela possa utilizar o tempo de férias, além de realizar acordos como licença sem vencimento ou combinar horários flexíveis⁽²¹⁾.

Outra forma de acordo é o retorno ao trabalho em tempo parcial⁽¹⁸⁾. Estudos demonstram que o declínio na intensidade da amamentação é menor em relação ao retorno da mulher ao trabalho em tempo integral^(13,16,18).

A trabalhadora que possui uma licença-maternidade remunerada aumentada possui maiores chances de manter a amamentação^(8,12,18,23), devendo ser de cumprimento adequado^(9,19). Em contrapartida, um dos estudos revelou que as mulheres acreditam que o trabalho não traz influência no desmame, pois as mesmas não desistiram de amamentar após o regresso⁽¹¹⁾.

Outro fator que aumenta a ansiedade da mulher, e da família como um todo, é o acesso limitado às creches⁽¹⁹⁾. A amamentação requer estreita proximidade ao longo do dia de trabalho, por isso é necessário que se instituem creches no trabalho ou próximas a ele⁽¹²⁾.

Políticas efetivas podem influenciar e acelerar o processo de manutenção da amamentação⁽²¹⁾. Campanhas para aumentar a conscientização do público sobre a importância e os direitos legais das mulheres relacionados com amamentação podem começar a mudar as normas sociais em torno da amamentação⁽²⁴⁾. Além do conhecimento dos gestores em relação à amamentação, a experiência também pode influenciar em suas atitudes⁽¹⁵⁾. As empresas de modo geral não estão muito abertas para receberem pedidos de apoio à amamentação⁽¹⁸⁾. A minoria delas tem política escrita de amamentação. A criação dessa política pode ajudar a definir um ambiente e expectativa de apoio⁽¹⁸⁾, aumentando significativamente a chance da trabalhadora continuar amamentando⁽¹²⁻¹³⁾.



Fonte: autora, 2015

DISCUSSÃO

O apoio familiar traz significativa influência sobre a manutenção da amamentação, assim como outros tipos de apoio não-familiares. O apoio à trabalhadora que amamenta é fundamental para que o processo se desenvolva de forma harmoniosa⁽²⁵⁾. As trabalhadoras destacam a necessidade de apoio por parte dos profissionais de saúde, o acolhimento e escuta qualificada podem produzir segurança e confiança na manutenção da amamentação. Também as redes de apoio informal promovem oportunidade para troca de experiência e conhecimento, grupos de puérperas e consultoria em amamentação podem ser estratégias inovadoras e são pouco utilizadas⁽²⁶⁾.

A amamentação não se configura numa responsabilidade somente da mulher, é essencial buscar caminhos conjuntamente, objetivando a sensibilização dos gestores e discussão sobre as condições de trabalho, legislações e políticas⁽²⁷⁾.

Dentro dos locais de trabalho podem encontrar-se ou não resistências em relação ao apoio à trabalhadora que amamenta, podem ser condutas prejudiciais: o desconhecimento e descumprimento de algumas legislações já conquistadas pelo Brasil, desconhecimento da situação de suas trabalhadoras, inexistência de política escrita de AM na empresa, o não suprimento de informações adequadas durante todo processo de maternidade, a opinião negativa de alguns gestores sobre o fornecimento de espaço adequado para ordenha do leite materno, tal como a sala de apoio à amamentação, não fornecimento de creche para filhos de trabalhadoras que amamentam, provimento de licença-maternidade de no máximo 120 dias consequência da não adesão ao Programa Empresa Cidadã, inflexibilidade de horários, entre outras⁽²⁸⁾.

Além da rede de apoio completa, um conjunto de fatores essenciais foi detectado para que ao retornar ao trabalho a mãe possa encontrar um ambiente amigável da trabalhadora que amamenta. No Brasil, a partir de 2010, ações mais especifi-

Dentro dos locais de trabalho podem encontrar-se ou não resistências em relação ao apoio à trabalhadora que amamenta, podem ser condutas prejudiciais: o desconhecimento e descumprimento de algumas legislações já conquistadas pelo Brasil, desconhecimento da situação de suas trabalhadoras, inexistência de política escrita de AM na empresa...

cas relativas ao apoio à trabalhadora que amamenta foram implementadas no país, como incentivo à implantação de salas de apoio à amamentação em empresas, ao fornecimento de creche em todo território nacional e ao aumento da licença-maternidade para 180 dias⁽²⁹⁾.

No Brasil, as salas de apoio à amamentação não são obrigatórias por lei. A duração da licença-maternidade no Brasil é de no mínimo 120 dias⁽³⁰⁾, as empresas privadas, através do Programa Empresa Cidadã, podem aumentá-la para 180 dias⁽³¹⁾, e todas servidoras públicas federais e estaduais possuem o direito a 180 dias⁽³²⁾. A pausa para amamentar é garantida por lei somente para o servidor em regime celetista, fornecendo duas pausas de meia hora cada uma até que a criança complete seis meses de idade, configurando-se num tempo inadequado⁽³³⁾. Quanto às creches, o regime celetista obriga toda empresa com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade a terem creche ou convênios durante o período da amamentação⁽³³⁾. Sem comprometimento e investimento dinâmico o apoio à amamentação continuará inapropriado, imputando consequências negativas às gerações futuras⁽⁴⁾.

CONCLUSÃO

O presente estudo identificou que os estudos nesta temática são escassos, ainda que os resultados demonstrem a viabilidade na combinação entre as atividades de trabalhar e amamentar. Para que isso seja possível, esse apoio perpassa pelas legislações e políticas de proteção, promoção e apoio à trabalhadora que amamenta e pelo conhecimento e cumprimento pelos gestores e colegas de trabalho. Além disso, a trabalhadora necessita de uma rede completa de apoio, dentro e fora do local de trabalho.

Reforça-se a necessidade de melhorias nas legislações e mobilização por parte de toda sociedade e a realização de estudos com objetivo de aperfeiçoar o apoio à amamentação nos ambientes de trabalho. ■

REFERÊNCIAS

- Palmer G. The politics of breastfeeding. London: Pandora Press, 1988.
- Silva EA, Almeida SSC. Woman and work in the contemporary world: space conquest and implications for health-disease process. *História e Cultura*. 2017;6(3):306-24.
- World Health Organization (WHO)/United Nations Children's Fund (UNICEF). Global Breastfeeding Scorecard: tracking progress for breastfeeding policies and programmes. 2017.
- Rollins NC, Bhandari N, Hajeerbhoy N, Horton S, Lutter CK, Martines JC et al. Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *Lancet*. 2016, 387(10017): 491-504.
- Silva MM, & Monteiro JCS. Atuação dos profissionais de saúde na realização das ações pró-amamentação: revisão da literatura. *Cogitare Enferm*. 2014,19(1):153-8.
- Mendes KDS, Silveira, RCDPC, Galvão CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto & contexto enferm*. 2008,17(4):758-64.
- Araújo VS, Medeiros APDS, Barros ADC, Braga LS, Trigueiro JVS, Dias MD. Early weaning: aspects of the experiences of informal workers. *Referência*. 2013,III Série(10):35-43.
- Brasileiro AA, Ambrosano GMB, Marba STM, Possobon RDF. A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras. *Rev. Saúde Públ*. 2012,46(4):642-8.
- Senarath U, Dibley MJ, Agho KE. Factors associated with non-exclusive breastfeeding in 5 east and southeast Asian countries: a multilevel analysis. *J Hum Lact*; 2010,26(3):248-57.
- Chang SM, Rowe J, Goopy S. Non family support for breastfeeding maintenance among career women in Taiwan: A qualitative study. *Int J Nurs Pract*. 2014,20(3):293-301.
- Tarrant M, Fong DY, Wu KM, Lee IL, Wong EM, Sham A, et al. Breastfeeding and weaning practices among Hong Kong mothers: a prospective study. *BMC Pregnancy Childbirth*. 2010,10(1):1-12.
- Skafida V. Juggling work and motherhood: the impact of employment and maternity leave on breastfeeding duration: a survival analysis on Growing Up in Scotland data. *Matern Child Health J*. 2012,16(2):519-27.
- Tsai SY. Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work. *Breastfeed Med*. 2013,8(2):210-6.
- Bai YK, Wunderlich SM, Weinstock M. Employers' readiness for the mother friendly workplace: an elicitation study. *Matern Child Nutr*. 2012,8(4):483-91.
- Chow T, Smithey Fulmer I, Olson BH. Perspectives of managers toward workplace breastfeeding support in the state of Michigan. *J Hum Lact*. 2011,27(2), 138-146.
- Mandal B, Roe BE, Fein SB. The differential effects of full-time and part-time work status on breastfeeding. *Health Policy*. 2010,97(1):79-86.
- Ogbuanu C, Glover S, Probst J, Liu J, Hussey J. The effect of maternity leave length and time of return to work on breastfeeding. *Pediatrics*. 2011,127(6):1414-27.
- Hojnacki SE, Bolton T, Fulmer IS, Olson BH. Development and piloting of an instrument that measures company support for breastfeeding. *J Hum Lact*. 2012,28(1):20-7.
- Cooklin AR, Rowe HJ, Fisher JR. Paid parental leave supports breastfeeding and mother infant relationship: a prospective investigation of maternal postpartum employment. *Aust N Z J Public Health*. 2012,36(3):249-56.
- Heymann J, Raub A, Earle A. Breastfeeding policy: a globally comparative analysis. *Bull World Health Org Suppl*. 2013,91(6):398-406.
- Abdulloeva S, Eyler AA. Policies on worksite lactation support within states and organizations. *J Womens Health*. 2013,22(9):769-74.
- Vitor RS, Vitor MDSC, de Oliveira TM, Corrêa CA, Menezes HS. Aleitamento materno exclusivo: análise desta prática na região Sul do Brasil. *Rev. AMRIGS*. 2010,54(1):44-8.
- Brecailo MK, Corso ACT. Fatores associados ao aleitamento materno exclusivo em Guarapuava, Paraná. *Rev. Nutr*. 2010, 23(4):553-63.
- Nguyen TT, Hawkins SS. Current state of US breastfeeding laws. *Matern Child Nutr*. 2013,9(3):350-8.
- Rodrigues NA, Gomes ACG. Aleitamento materno: fatores determinantes do desmame precoce. *Enferm. Rev*. 2014,17(1):30-48.
- Batista MR, Veleza AA, Coelho DF, Cordova FP. Orientações de profissionais da saúde sobre aleitamento materno: o olhar das puérperas. *J Nurs Health*. 2017,07(1):25-37.
- Ribeiro KV, Florentino CLV, Mariano DCA, Peres PLP, Rodrigues BMRD. A amamentação e o trabalho informal: a vivência de mães trabalhadoras. *Rev. Pró-UniversUS*. 2017,08(2):03-09.
- 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*. 2018,27(3):1-12.
- Ministério da Saúde. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora. Brasília. 2015.
- Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, 1988.
- 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. Diário Oficial da União, 2008.
- Brasil. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências Diário Oficial da União, 2008.
- Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, 1943.