



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS DA AERONÁUTICA
DIVISÃO DE ENSINO
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS 1º/2025

MARIANA CARVALHO DE BRITO RUFINO, Cap Int

**Expediente reduzido para lactantes na Diretoria de Economia e Finanças da
Aeronáutica: Estratégia de valorização e eficiência**

Rio de Janeiro

2025

ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS DA AERONÁUTICA
DIVISÃO DE ENSINO
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS 1º/2025

MARIANA CARVALHO DE BRITO RUFINO, Cap Int

**Expediente reduzido para lactantes na Diretoria de Economia e Finanças da
Aeronáutica: Estratégia de valorização e eficiência**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica como requisito parcial para aprovação no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Liderança com Ênfase em Gestão no COMAER.

Linha de Pesquisa: Gestão Institucional

Orientador: Thiago Silva dos Santos, Maj Int

Rio de Janeiro

2025

MARIANA CARVALHO DE BRITO RUFINO, Cap Int

**Expediente reduzido para lactantes na Diretoria de Economia e Finanças da
Aeronáutica: Estratégia de valorização e eficiência**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Escola
de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica.

Aprovado por:

Presidente, Edivaldo Pires de Figueiredo, Cel Esp Sup Tec - EAOAR

Thiago Silva dos Santos, Maj Int - EAOAR

Rio de Janeiro

2025

RESUMO

A inclusão da mulher no mercado de trabalho, marcada por avanços sociais e econômicos, também ocorreu na Força Aérea Brasileira (FAB), que oferece igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. No entanto, quando comparado a outras organizações e diretrizes dos órgãos de saúde, a falta de suporte para militares que precisam conciliar carreira e amamentação pode gerar desvalorização e contribuir para a evasão de militares. Por isso, este ensaio defende a implantação de regime de trabalho reduzido em duas horas diárias para as militares da Diretoria de Economia e Finanças da Aeronáutica (DIREF) como forma de aumentar sua eficiência. Sendo a eficiência otimizada pelo mínimo desperdício e máxima produtividade, inicialmente, argumenta-se que a lactação reduz o absenteísmo e rotatividade da militar na medida em que este ato previne problemas de saúde de mãe e bebê, tanto fisiológicos como psicológicos. Em seguida, evidencia-se que a disponibilização de tempo para amamentação dá ferramentas para aumento de produtividade na medida que a Organização reconhece a importância desse ato e o tempo promovido fornece engajamento, motivação e concentração por suprir a necessidade da nutriz. Assim, o projeto é aplicável em toda a FAB, com vistas a permitir o alinhamento da Força com as diretrizes do Comandante da Aeronáutica, além das diretrizes nacionais e internacionais sobre o aleitamento materno, e serve de inspiração para outras forças, como a Marinha e o Exército Brasileiro.

Palavras-chave: valorização do efetivo; expediente reduzido; lactante; eficiência.

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho representa um marco significativo na evolução social e econômica, impulsionando transformações nas dinâmicas laborais e na conquista de direitos. A Força Aérea Brasileira (FAB) conseguiu incluir as mulheres oferecendo oportunidades e responsabilidades iguais ao efetivo masculino em seus respectivos cargos e funções, contudo a disparidade entre o suporte disponível em outras organizações e o encontrado na FAB pode gerar um sentimento de desvalorização e desmotivação entre as militares que buscam conciliar as demandas da carreira com as necessidades da amamentação, corroborando com o cenário atual de evasão de militares de carreira.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) (OMS, 2023), o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) (UNICEF, 2018) e o Ministério da Saúde (MS) (Brasil, 2016) recomendam que a amamentação seja mantida até pelo menos 2 anos, em razão dos benefícios para a saúde da criança e da mãe. Tem muitos anos que o Brasil produz legislação de suporte ao aleitamento materno (AM), estando presente inclusive no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Nele fica estabelecido o direito do bebê ser amamentado e, em seu artigo 9º, o dever do Poder Público, das instituições e dos empregadores em propiciar as condições adequadas para isso (Brasil, 1990).

No Distrito Federal, local em que fica sediada a Diretoria de Economia e Finanças da Aeronáutica (DIREF), já é possível observar a normatização desse tema na Portaria PMDF nº 749 (Distrito Federal, 2011), de 13 de julho de 2019, da Lei nº 6.976, de 17 de novembro de 2021 (Distrito Federal, 2021) e da Lei Complementar nº 1034 (Distrito Federal, 2024), de 28 de fevereiro de 2024, que asseguram às bombeiras militares, policiais civis e militares e, ainda, às servidoras públicas do DF, o direito de dedicar 2 (duas) horas de sua jornada diária para amamentação até que a criança atinja a idade orientada.

Já no âmbito das Forças Armadas, a FAB ainda não aderiu às diretrizes do Ministério da Saúde quanto à importância da amamentação. Neste contexto, este ensaio defende a implantação de regime de trabalho reduzido em duas horas diárias para as militares da DIREF como forma de aumentar sua eficiência. Essa implantação está alinhada ao preconizado no Plano Estratégico da Aeronáutica, pelo Macroprocesso de Gestão e Suporte de apoio ao efetivo, que abrange a melhoria de sua qualidade de vida, por contribuírem demasiadamente para o cumprimento dos Macroprocessos Finalísticos da Força (Brasil, 2024).

Para subsidiar essa tese, argumenta-se primeiramente que a lactação reduz o absenteísmo e rotatividade da militar na medida em que este ato previne problemas de saúde de mãe e bebê, tanto fisiológicos como psicológicos.

Além disso, evidencia-se que a disponibilização de tempo para amamentação dá ferramentas para aumento de produtividade na medida que a Organização reconhece a importância desse ato e o tempo promovido fornece engajamento, motivação e concentração por suprir a necessidade da nutriz.

2 DESENVOLVIMENTO

Para compreender melhor o engajamento de lactantes na continuidade da amamentação após o retorno ao trabalho, é fundamental o conhecimento acerca do valor nutricional do leite materno e dos mecanismos envolvidos em sua produção, pois esses fatores influenciam diretamente o comprometimento da mãe com a manutenção da lactação. Nesta fase, as lactantes produzem de 800 a 1.200ml por dia e cerca de 60-80% desse leite é produzido durante a sucção (Kent *et al.*, 1999). Para produção desse leite instantâneo, o cérebro necessita do hormônio prolactina, que é estimulado principalmente pelo contato pele a pele (escutar a criança, ver, sentir o cheiro), pela frequência de mamadas e pelo estado emocional da nutriz (Brasil, 2016).

Uma revisão sistemática discorreu sobre a importância nutricional do leite materno:

Após os seis meses, iniciar o consumo de alimentos complementares é recomendável para que todas as necessidades nutricionais de uma criança em franco crescimento sejam adequadamente atendidas. Contudo, manter a amamentação também é importante porque o aporte de 500ml diários de leite materno ainda será capaz de fornecer cerca de 75% das necessidades de energia, 50% das de proteína e 95% das de vitamina A, além da proteção imunológica (Organização Mundial da Saúde, 2001 *apud* Toma e Rea, 2008, p. s237)

Ao fim da licença maternidade, as mulheres retornam ao expediente normal da DIREF tendo que lidar com um bebê que depende bastante do aleitamento materno, porque está iniciando a introdução alimentar, e com um afastamento médio de pelo menos 9h consecutivas da principal figura que mantém a produção adequada.

Faz-se necessário também definir eficiência no ambiente de trabalho, que, para Chiavenato (2007), está intrinsecamente ligada à utilização otimizada dos recursos disponíveis (humanos, financeiros, materiais, tecnológicos, tempo) para alcançar os objetivos organizacionais com o mínimo de desperdício e o máximo de produtividade, mantendo uma

relação custo-benefício favorável. Por isso diminuir o tempo de ausência e aumentar a produtividade suportam esta tese.

2.1 REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE

A baixa rotatividade e o baixo absenteísmo são frequentemente vistos como um fator que contribui para a eficiência em muitos ambientes, pois garante a fluidez do trabalho e o acúmulo de conhecimento e experiência, melhorando sua qualidade (Chiavenato, 2008). Nessa mesma obra, Chiavenato (2008) enfatiza a importância de analisar as causas do absenteísmo e implementar estratégias de motivação para assiduidade, visando promover satisfação e ganhar eficiência.

O absenteísmo para prestar apoio a seu lar, na dinâmica da amamentação, pode gerar afastamentos temporários ou duradouros. Os temporários seriam aqueles que durariam horas ou poucos dias, por dispensa médica. Enquanto os duradouros, quando motivados pelas necessidades da maternidade, podem ser provisórios como nos casos de licença especial por interesse particular, ou definitivos (rotatividade), quando culminam na solicitação de baixa do serviço ativo. O absenteísmo é mais observado no público feminino em razão de as mulheres dedicarem mais tempo na dinâmica trabalho-família que os homens (Fernandes *et al.*, 2024; Lopes, 2015; Nilsen 2017).

Para compreender a redução dos afastamentos, temporários ou duradouros, é necessário elucidar os benefícios à saúde da lactante e do bebê, pois eles estão intimamente ligados. Segundo Borowski (2002) e Tang *et al.* (2021), os benefícios para o nutrido incluem crescimento ideal, peso adequado, redução de riscos de infecções (otite, meningite, rinite, sinusite e outros) e mortalidade nos primeiros anos de vida, redução de distúrbios digestivos e diarreias, de problemas dentários, da propensão a diabetes e melhora o desempenho intelectual, afastando as chances de desenvolver transtornos de déficit de atenção.

Já para as nutrizes, segundo Figueiredo *et al.* (2013) e Rea (2004), os ganhos são de diminuição da taxa de depressão pós-parto, de câncer de mama, de certos tipos de câncer no ovário, redução de fraturas ósseas por osteoporose, de artrite reumatoide, de problemas de saúde relacionados à pressão sanguínea e proporciona resposta atenuada ao estresse, em razão dos hormônios da lactação (ocitocina e prolactina) terem efeitos antidepressivos e ansiolíticos.

Para evidenciar a ligação entre melhora de saúde e diminuição da ausência no trabalho, Cohen, Mrtek e Mrtek (1995) fizeram um estudo para comparar o absenteísmo de mães que amamentavam e mães que alimentavam com fórmula. Dos bebês que ficaram doentes, 14%

eram amamentados contrastando com 86% que eram alimentados por fórmula. Por consequência, o primeiro grupo teve significativamente menos absenteísmo dessas mães por razões diretamente ligadas à saúde dos filhos. Ainda, quando havia ausência de um dia, apenas 25% ocorriam entre mães que amamentavam, em comparação a 75% entre mães que utilizavam fórmula. Este estudo corrobora com a implantação de regime de trabalho reduzido em duas horas diárias para as militares da DIREF, pois a disponibilização do expediente reduzido promove a amamentação e, por consequência, a melhoria da saúde e a diminuição do absenteísmo e rotatividade.

Além disso, uma revisão sistemática realizada por Bai e Wunderlich (2011) abordou a prontidão dos empregadores de Nova York para dar suporte à amamentação após o Projeto de Reforma de Saúde nos EUA. Foram realizadas entrevistas com os gerentes de recursos humanos para identificar as impressões sobre a implementação das políticas. Os benefícios para a empresa mencionados com mais frequência, representando uma taxa de 95%, foram de “funcionários felizes” e “alta taxa de retenção e maior lealdade”. Por isso, é possível afirmar que o suporte da amamentação geraria nas militares da DIREF maior lealdade e satisfação ao suprir também as questões centrais do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, atingindo assim a redução dos afastamentos duradouros.

Perante as referências apresentadas, fica claro que a disponibilização de 2h para lactação consegue aumentar a eficiência por diminuir o absenteísmo e a rotatividade, além de promover a saúde de mãe e bebê.

2.2 A INFLUÊNCIA DO SUPORTE À AMAMENTAÇÃO NA PRODUTIVIDADE

A revisão sistemática de Nardi *et al.* (2020) destaca a rotina de trabalho como uma das principais causas para o desmame precoce, evidenciando a importância do papel dos empregadores no apoio à amamentação através de adaptações no ambiente laboral.

A pesquisa exploratória-descritiva de Fernandes *et al.* (2018), realizada na Grande Florianópolis, identificou que gestores de empresas públicas e privadas com condutas positivas em relação ao aleitamento materno implementavam jornadas de trabalho parciais e reconheciam o valor do AM para a organização. Notavelmente, a flexibilidade de horário foi mencionada por 75% dos gestores como uma prática benéfica e por alguns compreendida como a pausa para amamentar. Além dela, a redução da carga horária, que ocorreu em 35% das empresas, para 25 a 36 horas semanais, por entenderem que não havia vantagem em reter um funcionário por um período específico no qual ele não seria produtivo. Estes dados revelam como a aplicação da

redução do expediente na Diretoria de Economia e Finanças pode gerar impactos positivos na visão dos gestores sobre o rendimento de suas subordinadas.

Ainda nesta revisão, os gestores entrevistados por Fernandes *et al.* (2018) observaram um aumento da produtividade nas funcionárias que conseguiam manter a amamentação. Esta melhoria foi atribuída à redução da preocupação materna com o bem-estar do bebê, permitindo maior foco e concentração nas tarefas laborais. Ao suprir as necessidades do lactente durante a jornada, a colaboradora demonstrava melhor desempenho e maior satisfação. Uma empresa que demonstra tal cuidado e respeito não apenas atende a uma necessidade fundamental da funcionária, mas também fortalece o comprometimento e a lealdade com a instituição, resultando em um ambiente de trabalho mais engajado e produtivo.

Quando apresentado o quadro de condutas prejudiciais ao AM, 60% das empresas mantinham suas trabalhadoras cumprindo a carga horária de 40 a 44 horas semanais em razão do desconhecimento das legislações pertinentes ou da falta de demanda das funcionárias. A crença de alguns gestores de que o desmame já teria ocorrido no retorno da licença ou a normalização do uso de fórmulas infantis demonstram uma falta de compreensão das necessidades das lactantes e podem indicar um clima organizacional que inibe pedidos de suporte (Fernandes *et al.*, 2018).

A pesquisa de Fernandes mostra que é viável a DIREF prestar esse suporte e que ela também ganha com isso. Conforme análise, foi possível os gestores entrevistados observarem os benefícios diretos e indiretos do apoio à amamentação, pois a mulher que consegue conciliar essa tarefa com o trabalho melhora a produtividade e esse incentivo “constrói uma imagem positiva e socialmente responsável perante os funcionários e a sociedade, oportunizando grande benefício de valorização da marca” (Fernandes *et al.*, 2018 *apud* Oliveira *et al.*, 2020).

Outro aspecto que corrobora com este argumento é o de Carvalho (2019), que afirma que quanto maior a confiança entre chefe, colaboradores e instituição, maior tende a ser a motivação e o desempenho individual. Nesse sentido, a implementação da redução de duas horas na jornada de trabalho para militares lactantes aumenta a produtividade ao promover confiança mútua à equipe. Essa medida demonstra confiança na capacidade da militar de gerenciar seu tempo de forma responsável, mesmo com uma jornada diferenciada, o que resulta em maior engajamento e, por conseguinte, em um desempenho profissional ainda mais eficaz.

Portanto, fica claro que a disponibilização de 2h para lactação consegue aumentar a eficiência por aumentar a produtividade, corroborando assim com a diretriz de ação de valorização ao efetivo (Brasil, 2024).

3 CONCLUSÃO

É um objetivo estratégico da Força Aérea Brasileira que seu efetivo esteja adequado qualitativamente, tanto profissional quanto emocionalmente. A carga horária exigida causa preocupação e diminuição da eficiência daquelas que procuram dar o seu melhor para a DIREF e para sua família.

Torna-se vital para a constante evolução, a sensibilidade de perceber e propor alterações que trarão reflexos sobre o ser humano e a Instituição. O processo de mudanças internas é o primeiro passo para grandes mudanças. Nesse contexto, a tônica deste ensaio foi defender a implantação de regime de trabalho reduzido em duas horas diárias para as militares da DIREF como forma de aumentar sua eficiência.

Para fundamentar essa tese, inicialmente foi elucidado que a lactação reduz o absenteísmo e rotatividade da militar na medida em que este ato previne problemas de saúde de mãe e bebê, tanto fisiológicos como psicológicos. Por consequência, a implantação dessa medida de valorização do efetivo tem o poder de aumentar a eficiência ao diminuir o tempo de ausência.

Posteriormente, demonstrou-se os resultados em produtividade que outras organizações já obtiveram ao suportar suas funcionárias no AM. A lactante da DIREF poderá ter maior rendimento em suas tarefas em razão da preocupação com o bem-estar do bebê ter sido suprida. Sendo este tempo disponibilizado, uma ação corretiva que interfere positivamente no estado emocional de seu efetivo, traz ganho de engajamento e melhoria da imagem da Instituição perante a sociedade.

Por fim, esse projeto é aplicável a toda a Força Aérea Brasileira para que ela esteja alinhada tanto às diretrizes do Comandante da Aeronáutica, quanto às diretrizes nacionais e internacionais de saúde sobre aleitamento materno, estabelecidas pelo Ministério da Saúde, OMS e UNICEF. E ainda, assim como o governo do Distrito Federal promoveu este direito às suas policiais civis e bombeiras e policiais militares, inspirando a elaboração desse ensaio acadêmico, a FAB poderá ser a referência para a Marinha do Brasil e o Exército Brasileiro.

REFERÊNCIAS

BAI, Yeon; WUNDERLICH, Shahla M.; WEINSTOCK, Marni. Breastfeeding-friendly workplace: are employers ready? **The FASEB Journal**, [s.l], v. 25, n. S1, p. 211.8, 2011. Disponível em:

https://faseb.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1096/fasebj.25.1_supplement.211.8. Acesso em: 02 abr. 2025.

BOROWSKI, Hugo K. **Programa de incentivo à prática do aleitamento materno no Comando da Aeronáutica** – Uma proposta. 2002. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Comando e Estado-Maior) – Escola de Comando e Estado-Maior da Aeronáutica, Jardim Sulacap, 2002.

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, v. 16, p. 13563, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Portaria GABAER nº 1.453/GC3, de 5 de junho de 2024. Aprova o Plano Estratégico Militar da Aeronáutica. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, n. 107, p. 87-137, 2024. Disponível em: <https://www.sislaer.fab.mil.br/terminalcendoc/Busca/Download?codigoArquivo=37409>. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança: nutrição infantil: aleitamento materno e alimentação complementar**. Brasília, 2016. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/aleitamento_materno_alimentacao_complementar_2edicao.pdf. Acesso em: 04 abr. 2025.

CARVALHO, Amaro R. **As influências das dimensões da confiança, identificação organizacional e motivação no desempenho individual**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: https://repositorio.fumec.br/bitstream/handle/123456789/731/amaro_carvalho_mes_adm_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 maio 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2007. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=0j1NJ69Zm0kC&oi=fnd&pg=PA1&dq=chiavenato+Administra%C3%A7%C3%A3o:+Teoria,+Processo+e+Pr%C3%A1tica+de+chiavenato&ots=HUTOQkPO5T&sig=IfaAA-vNNmx-qWkMWglo1n3rqP0#v=onepage&q=chiavenato%20Administra%C3%A7%C3%A3o%3A%20Teoria%2C%20Processo%20e%20Pr%C3%A1tica%20de%20chiavenato&f=false>. Acesso em: 21 maio 2025

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=5XUALBIDdQwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=related:Mf0HTDdKJk4J:scholar.google.com/&ots=5yMV6faVJK&sig=kx8lf4mAC_3pnNV-VVY9cuEh-9g#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 18 maio 2025

COHEN, Rona; MRTEK, Marsha B.; MRTEK, Robert G. Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among breast-feeding and formula-feeding women in two

corporations. **American Journal of Health Promotion**, [s.l.], v. 10, n. 2, p. 148-153, 1995. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.4278/0890-1171-10.2.148>. Acesso em: 25 mar.2025.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar. Portaria PMDF nº 749, de 13 de julho de 2011. Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados quanto ao emprego de policiais militares femininos gestantes, as normas para a concessão da licença maternidade e dá outras providências. **Boletim do Comando-Geral**, Brasília, DF, n. 132, 2011.

DISTRITO FEDERAL. Lei nº 6.976, de 17 de novembro de 2021. Institui o Programa de Proteção à Policial Civil, Policial Militar e Bombeira Militar Gestantes e Lactantes e dá outras providências. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, n.93-A, Seção I, p.1, 2021. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/BaixarArquivoDiario.aspx?id_file=72118903-fb7f-396a-bfa0-e5a9afdf16ef. Acesso em: 19 fev. 2025.

DISTRITO FEDERAL. Lei Complementar nº 1034, de 28 de fevereiro de 2024. Altera a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, para conceder jornada de trabalho diferenciada para servidoras lactantes. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, n.45, Seção I, p.2, 2024. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/BaixarArquivoDiario.aspx?id_file=949e2c93-1692-3917-a706-6c09f5943da0. Acesso em: 19 fev. 2025.

FERNANDES, Bernardo S.; SPEZANI, Milena M.; BOSCO, Leonardo C.; SOUZA, Beatriz Q.; VIVIANI, Giovanni H.; CUNHA, Lara S.; e SOUZA, Ana S. Doenças crônicas não transmissíveis e absenteísmo no trabalho: Pesquisa Nacional de Saúde 2019. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, Rio de Janeiro, v. 27, p. e240061, 2024. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/rbepid/2024.v27/e240061/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

FERNANDES, Vanessa M.; SANTOS, Evanguelia K.; ZAMPIERI, Maria de F.; GREGÓRIO, Vitória R.; HERNANDES, Maria de J.; e RIBEIRO, Letícia R. Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. **Texto & Contexto-Enfermagem**, Santa Catarina, v. 27, p. e2560016, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-070720180002560016>. Acesso em: 02 abr. 2025.

FIGUEIREDO, Bárbara; DIAS, Cláudia C.; BRANDÃO, Sônia; CANÁRIO, Catarina; e COSTA, Rui N. Breastfeeding and postpartum depression: state of the art review. **Jornal de pediatria**, Rio de Janeiro, v. 89, p. 332-338, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jpmed.2012.12.002>. Acesso em: 01 abr.2025.

KENT, Jacqueline C.; MITOULAS, Leonie R.; COX, David B., OWENS, Robyn A.; e HARTMANN, Peter E. Breast volume and milk production During Extended Lactation in Women. **Experimental Physiology**, Londres, v. 84, n. 2, p. 435-447, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1469-445X.1999.01808.x>. Acesso em: 14 abr. 2025.

LOPES, Michele C. **Absenteísmo-doença na enfermagem**: caracterização das ocorrências em um hospital de ensino. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em enfermagem) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/903/1/MicheleLopes.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2025.

NARDI, Adriana L.; FRANKENBERG, Anize D.; FRANZOSI, Oellen S.; e SANTO, Lilian C. Impacto dos aspectos institucionais no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 1445-1462, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2020.v25n4/1445-1462/pt>. Acesso em: 02 abr. 2025.

NILSEN, Wendy; SKIPSTEIN, Anni; ØSTBY, Kristian A.; e MYKLETUN, Arnstein. **Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work–family conflict and sickness absence**. *The European Journal of Public Health*, Oxford, v. 27, n. 3, p. 465-471, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>. Acesso em: 14 abr. 2025.

OLIVEIRA, Seilane O.; FERNANDES, Vanessa M.; VIEIRA, Ilse L.; e CASTANHEL, Márcia S. **Manutenção da amamentação da trabalhadora formal: fatores que influenciam e suas consequência**. *Saúde Coletiva*, Barueri, v. 10, n. 57, p. 3739-3748, 2020. Disponível em: <https://revistasaudecoletiva.com.br/index.php/saudecoletiva/article/view/960/1092>. Acesso em: 01 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Infant and young child feeding**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>. Acesso em: 13 mai. 2025

TANG, Xueying; PATTERSON, Peta; MACKENZIE-SHALDERS, Kristen; VAN HERWERDEN, Louise A.; BISHOP, Jo; RATHBONE, Eveline; HONEYMAN, David; e REIDLINGER, Dianne P. Workplace programmes for supporting breast-feeding: a systematic review and meta-analysis. **Public Health Nutrition**, Cambridge, v. 24, n. 6, p. 1501-1513, 2021. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/public-health-nutrition/article/workplace-programmes-for-supporting-breastfeeding-a-systematic-review-and-metaanalysis/4DEC803A3708229037219D8A4E8E0BF0#article>. Acesso em: 25 mar. 2025.

TOMA, Tereza S.; REA, Marina F. Benefícios da amamentação para a saúde da mulher e da criança: um ensaio sobre as evidências. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, p. s235-s246, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/G3cyKWQD8bdBxrJHvQyhGnL/>. Acesso em: 01 abr. 2025.

UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF). **Breastfeeding: A Mother's Gift, for Every Child**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: https://www.unicef.org/media/48046/file/UNICEF_Breastfeeding_A_Mothers_Gift_for_Every_Child.pdf. Acesso em: 13 mai. 2025