



### **Informar**

as pessoas sobre as situações de pais que trabalham quanto à amamentação e parentalidade.



### **Envolver-se**

com indivíduos e organizações para que contribuam quanto ao apoio à amamentação no trabalho.



### **Buscar**

a licença remunerada ideal e o apoio no local de trabalho como ferramentas importantes para permitir amamentar com sucesso.



### **Por em prática**

ações para melhorar condições de trabalho e apoio à amamentação.

## **AGRADECIMENTOS:**

A WABA gostaria de agradecer aos seguintes profissionais:

### **Contribuidores**

Decalie Brown, Dexter Chagwena, Elien Rouw, Elisabeth Kylberg, JP Dadhich, Khalid Iqbal, Maryse Arendt, Michele Griswold, Mona Alsumaie, Nair Carrasco, Nomajoni Ntombela, Rafael Perez-Escamilla, Zaharah Sulaiman.

### **Revisores**

Fatmata Fatima Sesay, Hiroko Hongo e equipe LLLI, Jenifer Cashin e Alive & Thrive, Kathy Parry, Larry Grummer-Strawn, Prashant Gangal, Rufaro Madzima.

### **Equipe editorial**

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan.

### **Design e Layout**

Chuah Pei Ching

### **Orientadora**

Felicity Savage

### **Designer**

Quadrado C Sdn Bhd

### **Diagramação**

Danielle Freire

### **Tradutores**

Marina Rea e Moises Chencinski

### **Colaboração**

Miriam Santos

# ÍNDICE

## AGRADECIMENTOS

<b>Resumo</b>	<b>4</b>
<b>Mensagens-chave</b>	<b>7</b>
<b>Perspectivas dos pais sobre como combinar amamentação e trabalho</b>	<b>10</b>
<b>Impacto da duração da licença maternidade/paternidade na amamentação</b>	<b>17</b>
<b>Necessidades dos pais que trabalham para possibilitar a amamentação</b>	<b>20</b>
<b>Melhorar a licença maternidade/paternidade/parental e amamentação para pais que trabalham</b>	<b>23</b>
Governo/formuladores de política	24
Local de trabalho	25
Setor saúde	26
Pais	26
Comunidade e outros militantes em defesa do tema	27

# AMAMENTAÇÃO

## é um dos melhores investimentos em saúde das mulheres e sobrevivência das crianças.

O custo de não amamentar tem enormes implicações a nível individual, familiar e social. As mulheres em todas as sociedades, em todos os lugares e ao longo da história tiveram que administrar as responsabilidades conflitantes de cuidar de seus filhos e de um emprego remunerado. Em muitas comunidades, as mulheres administram compartilhando suas tarefas, apoiando-se mutuamente, muitas vezes ajudadas por outros membros da família, como avós. Hoje em dia, os homens estão assumindo responsabilidades mais ativas e, portanto, ambos os pais precisam de apoio.

Já em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou melhores condições de trabalho para mulheres e crianças. A Convenção de Proteção à Maternidade da OIT 1919 (nº 3) estipula que uma mulher não trabalhará nas primeiras seis semanas após o parto e terá dois intervalos de meia hora por dia para alimentar seu filho. Desde então, mais duas Convenções da OIT com foco específico na Proteção à Maternidade no local de trabalho foram adotadas: Convenção de 1952 (nº 103), permitindo licença não inferior a 12 semanas e a Convenção de 2000 (nº 183), permitindo não menos de 14 semanas. As recomendações foram adotadas nos mesmos anos: nº 95, em 1952, recomendando 14 semanas de licença, e nº 191, em 2000, recomendando 18 semanas de licença e em ambas, várias pausas e facilidades. A licença parental deve ser prestada após o término da licença maternidade.

somente

**43**  
países

Até o momento, apenas 43 países em todo o mundo ratificaram a Convenção de Proteção à Maternidade de 2000 (No. 183). Quase todos os países incluíram algumas licenças de maternidade em suas leis, mas há grandes variações e [apenas 18 países atendem ou superam a Recomendação 191 da OIT - de 18 semanas.](#)

## Estudos mostram que o apoio emocional e prático estendido de pais para mães como compartilhar tarefas domésticas e cuidados com os filhos mais velhos contribuem para o sucesso da amamentação.



Cuidar de um recém-nascido é uma responsabilidade compartilhada por todos os pais, por isso a importância do direito à licença paternidade para promover maior envolvimento dos pais na responsabilidade dos cuidados. A OIT informa que 115 dos 185 países oferecem licença paternidade. Mas esses direitos permanecem reduzidos (poucos dias) na maioria dos países e a cobertura é baixa. Direito à licença parental, que permite aos pais cuidar dos filhos após o término da licença maternidade e paternidade são menos comuns e são oferecidos apenas em [68 países](#). Licença parental para mães leva a uma melhor saúde da criança, uma vez que permite à mãe aumentar a frequência da amamentação. Quando usufruídas pelos pais, a licença parental também facilita um maior envolvimento dos pais no cuidado à família, promovendo assim o compartilhar de responsabilidades de cuidado entre mães e pais e reduzindo o fardo para as mães que geralmente ficam com a maior parte.

As limitações do local de trabalho continuam sendo a razão mais comum para as mulheres nunca amamentarem ou pararem de amamentar mais cedo do que o recomendado pela OMS, ou do que elas próprias desejam. Até com licença maternidade e paternidade adequadas, a falta de apoio à amamentação no local de trabalho pode prejudicar a amamentação. Cerca de [70 países](#) não garantem o direito a pausas para amamentação e a maioria desses países só permite pausas nos primeiros seis meses, apesar de a amamentação ser recomendada por dois anos ou mais.

## Trabalhadores da economia informal são particularmente vulneráveis e precisam de atenção porque direitos de licença maternidade e paternidade permanecem inacessíveis para muitos deles...

É necessário melhorar o acesso à licença de maternidade remunerada e outros serviços de amamentação para mulheres dentro e fora do local de trabalho. Além disso, os pais precisam de licença paternidade específica, e licença parental deve ser concedida, o que significa a atribuição de um período de licença a partilhar entre os dois progenitores ou parceiros. O objetivo é garantir que pais ou parceiros compartilhem cuidados infantis e responsabilidades domésticas de forma equitativa e reduzir a diferença de gênero.

#WBW2023 enfoca a amamentação e o emprego ou trabalho. Tem como objetivo mostrar o efeito da licença remunerada, do apoio no local de trabalho e de normas de amamentação para os pais, levando em conta como os próprios pais os veem. O público-alvo inclui governos, formuladores de políticas, setores da saúde, empregadores, comunidades e pais, assim, todos verão que eles têm papéis críticos no empoderamento das famílias e em manter ambientes favoráveis à amamentação entre vida profissional e pessoal, em especial no período pós-pandemia.





## Mensagens-chave



Todas as mães que trabalham precisam de licença maternidade adequada para praticar amamentação ideal. Elas devem receber pausas apropriadas, instalações e apoio para amamentar e para extrair e armazenar o leite materno.

A licença maternidade ajudou Lungelani a amamentar exclusivamente por três meses, e ela foi capaz de extrair leite suficiente para suprimento de um mês. Lungelani não teve intervalos para amamentação ou apoio em seu local de trabalho. Ela não conseguia extrair o leite no trabalho e tinha colegas que não a apoiavam. **(Zimbábue)**

*Leia mais na página 12*

Para seu segundo filho, Latifa recebeu 3 meses de licença maternidade remunerada integralmente e prorrogou por mais 3 meses de licença remunerada pela metade do salário. A licença maternidade foi muito benéfica para ela por ela ser capaz de desfrutar da amamentação diretamente e teve tempo suficiente para extrair e armazenar o leite materno sem as demandas estressantes de seu trabalho. **(Kuwait)**

*Leia mais na página 15*



A amamentação é uma prática em que ambos os pais precisam de informações e apoio para seus diferentes papéis. Acesso a licença paternidade e parental adequadas pode permitir que o pai - que não amamenta - tenha tempo para compartilhar responsabilidades domésticas e fornecer outro tipo de apoio para a mãe amamentar.

A licença parental deu a Gustav a oportunidade de conhecer o bebê junto com a Karin, mas também para aliviar o fardo cuidando dos afazeres domésticos para que a mãe pudesse focar na amamentação. **(Suécia)**

*Leia mais na página 11*

Aqilah e Ahmadi acreditam que você precisa se educar o suficiente para que você possa amamentar confortavelmente sabendo o que fazer. Os parceiros precisam ajudar e auxiliar a mãe de todas as maneiras que puderem. **(Malásia)**

*Leia mais na página 13*



Um local de trabalho com apoio inclui prover direitos de maternidade/paternidade aos pais que permitirão a continuidade da amamentação melhorando, assim, a saúde da criança. Isso resulta em menos absenteísmo e maior produtividade no trabalho, o que também é benéfico para os empregadores.

Kimberly teve a sorte de ter um supervisor incrível e solidário que enfatizou a família em primeiro lugar. Ela aconselha as novas mães a serem flexíveis e gentis consigo mesmas quando voltarem ao trabalho e entenderem que nem tudo pode sair como planejado diariamente. **(Austrália)**

*Leia mais na página 14*

Lungelani enfatiza que mais apoio e incentivo devem ser dados a pais que amamentam em todos os lugares. **(Zimbábue)**

*Leia mais na página 12*





Quando as políticas de licença maternidade e paternidade são implementadas, elas podem melhorar a amamentação. É preciso mobilizar recursos para defender, monitorar, avaliar e aplicar políticas que promovam, protejam e apoiem a amamentação e os direitos dos pais e filhos.

Luz não tinha sala de amamentação no trabalho o que a fez pleitear a criação de uma sala de apoio à amamentação e aconselhamento gratuito sobre amamentação em seu local de trabalho. **(Equador)**

*Leia mais na página 16*

Ahmadi, como enfermeira-chefe, permite que sua equipe tenha uma pausa para amamentação sempre que necessário.

**(Malásia)**

*Leia mais na página 13*




Os pais precisam do apoio de toda a sociedade para viabilizar a amamentação. Uma Cadeia Calorosa de Apoio à amamentação precisa ser estabelecida incluindo o setor saúde, o local de trabalho e a comunidade.

Luz e Alfonso enfatizaram que cada pai é a chave para o crescimento e desenvolvimento de uma criança. Enquanto a maioria das necessidades pode ser atendida pela mãe, a mãe precisa do apoio de sua família, idealmente de seu parceiro, para superar os desafios da maternidade durante este período, especialmente para a mulher que está trabalhando ou estudando. **(Equador)**

*Leia mais na página 16*

Latifa acredita que todos os locais de trabalho e locais públicos devem ter um local privado para a mãe que amamenta poder extrair e armazenar o leite materno ou amamentar (diretamente no peito/mama) se possível. **(Kuwait)**

*Leia mais na página 15*



**Perspectivas  
dos pais  
na combinação  
de amamentação  
e trabalho**

“

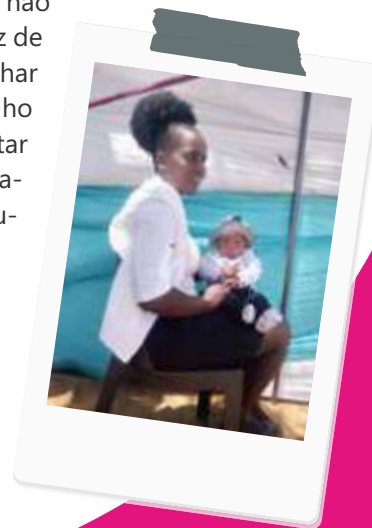


Karin e Gustav, da **Suécia**, tiveram 22 meses combinados de licença parental para ambos os pais. Embora recebessem um salário reduzido para o pai que ficava em casa, bastava para manter o mesmo padrão de vida. Não havia pré-condições para se obter licença parental. Na Suécia, os empregadores são obrigados por lei a dar licença aos pais que querem ficar em casa com seus filhos pequenos. Com a generosa licença parental na Suécia, o casal ficou em casa junto nas primeiras duas semanas. Isso fez o início de amamentação ser muito calmo. Não houve problema na amamentação exclusiva nos primeiros seis meses. A licença parental permitiu a Gustav a oportunidade de conhecer o bebê junto com a Karin, mas também aliviar o fardo cuidando dos afazeres domésticos para que a mãe pudesse se concentrar na amamentação. Eles são muito gratos por nunca terem tido que lutar para combinar amamentação e trabalho, graças ao generoso apoio parental do sistema de seguro da Suécia.





Lungelani e Bhekisani são do **Zimbábue**. A filha caçula deles tem 12 meses. Lungelani teve 98 dias de licença maternidade, mas Bhekisani que trabalha na África do Sul não recebeu a licença paternidade. A licença maternidade ajudou Lungelani a amamentar exclusivamente por três meses, e ela foi capaz de extrair leite suficiente para um abastecimento de um mês. Lungelani não teve intervalos ou apoio para amamentar no seu local de trabalho. Ela não conseguia extrair o leite no trabalho e não teve apoio de colegas. Ela acreditava que seus colegas e superiores deveriam levar a amamentação a sério e oferecer apoio à amamentação no local de trabalho. Os empregadores devem permitir a amamentação desde que não prejudique seu desempenho no trabalho. Bhekisani não foi capaz de sustentar Lungelani sem a licença paternidade, além de ele trabalhar em outro país. Lungelani espera que todos os locais de trabalho ofereçam salas de apoio à amamentação e pausas para amamentar ou extrair leite materno. Ela enfatiza que mais apoio e encorajamento devem ser dados a pais que amamentam em todos os lugares, especialmente quando os pais trabalham fora de casa.



“



Tanto Aqilah quanto Ahmadi são profissionais de saúde da **Malásia**. Eles têm quatro filhos de oito, seis e quatro anos, sendo o mais novo com nove meses. Aqilah conseguiu não só amamentar exclusivamente todas as suas crianças, mas também ser ama de leite de outras duas. Apesar do fato de que seu esposo trabalha em turnos, eles têm sido capazes de apoiar um ao outro. Aqilah recebeu 90 dias de licença maternidade remunerada e Ahmadi teve 7 dias de licença paternidade. Aqilah e Ahmadi conseguiram acessar sua licença facilmente e ela poderia solicitar mais licença semi-remunerada ou não-remunerada do chefe de departamento após o final da sua licença-maternidade. Estar em casa deu a Aqilah tempo para extrair um suprimento adequado de leite para quando voltasse ao trabalho. Desde que ela voltou, ela conseguiu fazer pausas para amamentar com facilidade. Ela extrai seu leite em qualquer cômodo disponível. Ahmadi, como enfermeiro-chefe, permite que sua equipe faça uma pausa para amamentação sempre que elas precisem de uma. Aqilah enfatiza a importância de adquirir conhecimento para amamentar. Ahmadi quer continuar apoiando Aqilah e considera que é sua responsabilidade como marido. Ele usou a licença paternidade para cuidar das crianças mais velhas e ajudar Aqilah a cozinhar e limpar a casa. Ele acha que seria melhor se a licença paternidade pudesse ser maior do que 7 dias. Aqilah e Ahmadi acreditam que você precisa se educar o suficiente para que você possa amamentar confortavelmente sabendo o que fazer. Os parceiros precisam ajudar e auxiliar a mãe de todas as maneiras que puderem.



“

Kimberly é mãe de dois filhos na **Austrália**. Ela recebeu 12 meses de licença pagos integralmente que ela foi capaz de obter facilmente. A licença permitiu-lhe continuar a amamentar por mais tempo e passar esse tempo adicional em casa com seus filhos antes de retornar ao trabalho em tempo integral. Ela trabalhou com seu gerente bem antes de sua licença para garantir um espaço de trabalho privado em seu retorno ao trabalho e para fazer pausas para extrair o leite. Ela teve acesso a uma confortável sala de amamentação quando ela precisava de uma pausa. Ela teve a sorte de ter um supervisor incrível e solidário que enfatizou a família em primeiro lugar. Ela aconselha novas mães que sejam flexíveis e gentis consigo mesmas quando voltarem ao trabalho e entenderem que nem tudo sai conforme o planejado todos os dias. Elas precisam continuar a dialogar com seu empregador e se manifestar, se puderem. Na maioria das vezes, o empregador fará ajustes, para que as mães possam continuar amamentando seus bebês. Kimberly se sente sortuda e orgulhosa por ter sido capaz de alimentar seus dois filhinhos e continuar alimentando quando voltou a trabalhar em tempo integral como bombeira, e valeu absolutamente a pena.



“



Latifa é uma pediatra do **Kuwait** e mãe de dois filhos amamentados, um menino de 7 anos e uma menina de 30 meses. Ela amamentou os dois exclusivamente por seis meses seguidos de alimentação complementar com amamentação continuada até a idade de 12 meses. Para seu primeiro filho, ela era médica residente e só recebeu 30 dias de licença maternidade sem pausas para amamentação no trabalho. Foi desafiador para ela durante os primeiros meses após o retorno ao trabalho, mas sua família era muito solidária. Ela extraía o leite para deixar em casa para eles alimentarem o bebê, e se o leite extraído acabasse, o marido trazia o bebê para ela no trabalho. No entanto, para seu segundo filho, ela recebeu 3 meses de licença maternidade integralmente remunerados, prorrogada por mais 3 meses de licença remunerada pela metade. A licença maternidade foi muito benéfica para ela, pois ela foi capaz de desfrutar da amamentação e teve tempo suficiente para extrair e armazenar o leite materno sem demandas estressantes de seu trabalho. Seu maior desafio foi a falta de um local adequado no trabalho para extrair leite materno confortavelmente e com privacidade para manter o suprimento. Além disso, não havia creche para bebês. Ela é grata por seu marido que foi solidário e cuidou de seu bebê enquanto ela estava no trabalho, embora ele tenha recebido apenas um dia da licença paternidade no dia do nascimento. Ela acredita que todos os locais de trabalho e serviços públicos deveriam ter um local privado para as mães que amamentam extrair e armazenar o leite materno se necessário ou amamentar diretamente, se possível.






Alfonso e Luz são professores e pais de uma criança de 6 e uma de 2 anos no **Equador**. Para o primeiro filho, Luz teve direito a licença maternidade remunerada de 84 dias após o nascimento e depois pausas para amamentação de 2 horas por dia em um turno de trabalho de 8 horas por 12 meses. Alfonso recebeu 10 dias de licença paternidade. Do segundo filho, Luz ganhou 3 meses de licença maternidade após o parto. O intervalo para amamentação é de 2 horas diárias em um turno de 8 horas após licença maternidade até a criança completar 15 meses. A amamentação foi um desafio porque eles foram separados antes que as crianças estivessem fisiologicamente prontas para o desmame. No entanto, ela perseverou e continuou a amamentar. O mais velho mamou até 3 anos e 6 meses e o segundo filho continua mamando. Luz não teve sala de amamentação no trabalho o que a fez promover a criação de uma sala de apoio à amamentação em seu local de trabalho. Atualmente, seu local de trabalho conta com uma sala de apoio à amamentação e orientação gratuita sobre amamentação para funcionárias e alunas da instituição. Embora ela não tenha se beneficiado com isso, a instituição investiu nela para criar esse ambiente de apoio. Infelizmente, ela recebeu desencorajamento e críticas em vez de reconhecimento de seus colegas. As experiências da paternidade e os desafios que Luz e Alfonso enfrentaram os motivaram para apoiar outros casais. Seu segundo filho nasceu durante a pandemia de COVID-19 e trabalhar em casa (home-office) retardou a separação. Então ela aproveitou esse período até que sua criança tivesse 10 meses. Luz e Alfonso enfatizaram que cada pai é a chave para o crescimento e desenvolvimento de uma criança. Embora a maioria das necessidades possa ser atendida pela mãe, a mãe precisa do apoio de sua família, idealmente de seu companheiro, para superar os desafios da maternidade durante esse período, principalmente para a mulher que está trabalhando ou estudando.







**Impacto da  
duração da licença  
maternidade/paternidade  
na amamentação**

O número de países que atendem aos padrões básicos de Convenção de 2000 (nº 183) aumentou de 72 em 2014 para 83 em 2022. No entanto, apenas **10% dos países** atualmente atendem ao padrão recomendado pela R191. Nenhum país na África ou Oceania atende a esse padrão. Ainda parece haver **uma grande variação entre países e regiões.**

Ainda há muitos desafios em fazer com que a licença parental funcione para apoiar a amamentação. Alguns pais não são elegíveis para diferentes tipos de licença, ou o pagamento não permite uma vida decente em alguns países. A associação entre licença curta e não remunerada após o nascimento e taxas mais baixas de aleitamento materno é **reconhecida há muito tempo.** As mulheres que trabalham nos setores formais geralmente retornam ao trabalho cedo ou utilizam totalmente a licença maternidade antes que a criança atinja os seis meses e isso geralmente afeta a amamentação exclusiva.


Às vezes, as mulheres assumem outros empregos para aumentar sua renda. De uma perspectiva de equidade em saúde, empregos que não pagam um salário digno ou empregos informais fornecem barreiras adicionais para a amamentação. O resultado de condições injustas mostra as diferenças na amamentação por raça, etnia e outros fatores, por exemplo. Mulheres que reivindicam intervalos para amamentação muitas vezes estão sob pressão sutil do empregador ou dos colegas para não exigirem seus direitos.

Não é apenas a duração da licença de maternidade que tem impacto nas taxas de amamentação, mas também o nível de remuneração, pois salários mais altos resultam em uma **maior probabilidade de aproveitamento da licença e um maior tempo de afastamento,** o que é positivo para a amamentação. As proteções devem ser implementadas para garantir que a progressão na carreira das mulheres não seja afetada negativamente pela extensão da licença maternidade, e nem as trabalhadoras nem as empresas sejam obrigadas a suportar todos os custos financeiros de criar tal esquema - os formuladores de políticas devem considerar programas

complementares que irão facilitar a amamentação enquanto as mulheres participam do mercado de trabalho, por exemplo, promovendo a implantação de políticas da empresa que estimulem o aleitamento materno no trabalho, como a provisão de creches ou salas de apoio à amamentação.

Enquanto algumas mulheres do setor informal podem levar seus filhos com elas para seus negócios ou trabalho, a maioria dos espaços públicos e privados não são propícios a isso, ou amigáveis aos pais. Licença paternidade ausente ou inadequada impede o pai de apoiar a amamentação nos primeiros dias do bebê recém-nascido. Sem proteção do governo para todas as pessoas que optam por amamentar, o local onde uma pessoa vive geralmente prediz a intenção e a duração da amamentação.



A woman with long brown hair, wearing a dark blue tank top, is seated in a black office chair and breastfeeding her baby. The baby is wearing a red and white patterned hat. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated at a desk, and there are framed pictures on the wall.

**Necessidades dos pais que trabalham para possibilitar a amamentação**



Para praticar o aleitamento materno exclusivo por seis meses, todas as mães trabalhadoras, tanto nos setores formais como informais, públicos e privados, precisam receber pelo menos 6 meses de licença maternidade remunerada e pelo menos 15 dias de licença paternidade. Os pais precisam ter tempo após o nascimento para estabelecer e apoiar a amamentação. Eles precisam de informações sobre as vantagens da amamentação e sobre seus direitos de amamentar, bem como o direito à licença maternidade/parental. A licença-maternidade é fundamental para possibilitar a amamentação precoce, exclusiva e continuada. Licença maternidade longa está associada a [menor mortalidade infantil em países de baixa e média renda](#). Para cada mês de proteção adicional à maternidade, há uma redução de quase oito mortes infantis por 1.000 nascidos vivos.

A licença parental permite a inclusão dos pais/companheiros no apoio à amamentação, leva a uma maior igualdade de gênero e ajuda a proteger as mulheres da discriminação profissional. Se os pais são apoiados pelos empregadores quando regressam ao trabalho, é mais provável que eles sejam capazes de garantir que seus bebês e crianças pequenas continuem com a amamentação.

Legislação que forneça proteção à maternidade para todas as gestantes trabalhadoras e as lactantes deve ser uma obrigação para apoiar suas necessidades e escolhas. Eles precisam de licença parental razoável e ajuda para combinar amamentação e trabalho. Além disso, há também a necessidade de proteger mulheres e famílias contra práticas de marketing predatório da indústria de fórmulas lácteas comerciais, adotando e reforçando a aplicação do [Código Internacional de Marketing de Substitutos de Leite Materno](#) da OMS e Resoluções subsequentes apropriadas.



Uma vez que a mãe retorna ao trabalho, [salas de apoio à amamentação com cuidados higiênicos](#), instalações de armazenamento, pausas para amamentação e o acesso a creches podem ajudá-la a continuar amamentando pelo tempo que ela escolher. Políticas de local de trabalho favoráveis à família atraem mais mulheres para a força de trabalho e reduzem suas restrições, aumentando a renda per capita e beneficiando economias nacionais. A oferta de salas de apoio à amamentação no local de trabalho e intervalos de amamentação são intervenções de baixo custo que podem melhorar a amamentação, o desempenho no trabalho e a fidelização da empregada.

**Ambos os pais que trabalham exigem trabalho flexível quando possível, para permitir que as mães amamentem e que parceiros ajudem nos cuidados infantis e para apoiar a amamentação. Eles vão precisar de garantia contra a discriminação no trabalho, proteção do emprego e um ambiente favorável à amamentação.**

As mães trabalhadoras, em particular, devem receber cuidados de amamentação, aconselhamento e apoio durante o pré-natal e período pós-natal, para construir sua confiança e habilidades para permitir amamentar diante dos desafios. Este apoio pode ser oferecido ou disponibilizado pelos departamentos de saúde no local de trabalho.

**Melhorar a licença  
maternidade/  
paternidade/  
parental e  
amamentação para  
pais que trabalham**



Aprovar leis para dar licença maternidade remunerada por pelo menos seis meses para todos os trabalhadores por meio de fundos do setor público.

Melhorar a cobertura de legislação quanto a licença paternidade e parental para favorecer os pais a se envolver totalmente.

Desenvolver sistemas de financiamento de proteção à maternidade e paternidade para os trabalhadores do setor informal e trabalhadores autônomos.

Trabalhar para fazer cumprir a provisão de Proteção à Maternidade como uma questão política entre os empregadores.

Tornar a provisão de salas de apoio à amamentação em locais de trabalho que empregam mulheres como direito, garantindo pausas para amamentar por pelo menos 24 meses como um requisito legal.

Promover [iniciativas](#) de pessoal para apoiar a amamentação entre as mães em ambos os locais de trabalho, formais e informais.

Defender locais de trabalho e locais públicos favoráveis à família, permitindo, por exemplo, amamentação em público, como em cantinas e áreas de recreação.

Criar e facilitar um pacote de acreditação amigo da amamentação para locais de trabalho.

Solicitar às seguradoras de saúde que deem cobertura a serviços de apoio à amamentação dentro e fora do local de trabalho, ajudando-os a compreender os benefícios à saúde ao fazê-lo.

Permitir flexibilidade para os pais decidirem como e quando tirar outras licenças após o término da licença maternidade.

Promulgar e monitorar regularmente o Código Internacional de Comercialização de Substitutos do Leite Materno ou normas nacionais pertinentes (no Brasil, a NBCAL).



Governo /  
legisladores





## Empregadores e sindicatos

Garantir pelo menos seis meses de licença maternidade remunerada para mães.

Conceder licença paternidade aos pais.

Certificar-se de que as informações sobre direitos de licença sejam claras para os pais e explicar como se organizar e receber pagamentos, e quem os administra.

Disponibilizar [salas de apoio à amamentação](#) adequadas e permitir tempo de intervalo suficiente para extrair o leite materno ou amamentar.

Se possível, providenciar ou subsidiar creches disponíveis perto do local de trabalho.

Oferecer horários de trabalho flexíveis e opções de teletrabalho possíveis para mães empregadas durante os dois primeiros anos após o nascimento.

Inscrever seu local de trabalho como um local de trabalho a ser credenciado como favorável à amamentação e divulgar as vantagens da prática.

Certificar-se de que não há discriminação no emprego contra mães ou pais que tiram licença parental.

Envolver funcionários e grupos sindicais no desenvolvimento de políticas e garantir que eles compreendam práticas favoráveis à família e proteção à maternidade, licença paternidade e parental.

Grupos sindicais devem defender licenças mais longas e monitorar o uso das licenças.

Os profissionais de saúde envolvidos na saúde ocupacional devem se preocupar com a proteção à maternidade e licença paterna e parental e manutenção do aleitamento materno como importante questão ocupacional.

---

Os profissionais de saúde que cuidam de pais grávidos devem apoiá-los e ajudá-los no pré-natal e pós-natal para planejar sua licença para permitir a amamentação exclusiva e continuada.



**Setor saúde**

Falar com seu empregador o mais cedo possível sobre licença maternidade/paternidade/parental e planos para amamentação no local de trabalho.

---

Negociar suas condições de retorno ao trabalho para manter sua possibilidade de amamentar.

Fazer um plano para retornar ao trabalho que funcione para você e seu bebê.

---

Apoiar a mãe que amamenta para estabelecer e manter a amamentação antes, após e depois que cada um de vocês retornem ao trabalho.



**Pais**



## Comunidade e outros militantes em defesa do tema

Incentivar os países a trabalhar para melhorar a proteção à maternidade e parental de acordo com os instrumentos de Proteção à Maternidade no mínimo e preferencialmente por seis meses de licença maternidade remunerada.

---

Defender que a licença parental seja aplicável também no setor de trabalho informal, e ajudar as pessoas a encontrar maneiras de aplicá-la em diferentes situações.

---

Informar os empregadores sobre a necessidade de investir no apoio à amamentação no seu local de trabalho e os benefícios para si mesmos de prover proteção à maternidade porque isso pode aumentar a produtividade dos pais trabalhadores.

---

Defender salas de apoio à amamentação em local de trabalho, intervalos para amamentação e horário de trabalho flexível para os pais.

Incentivar os empregadores e outros que viram os benefícios da licença parental onde trabalham, para divulgar e recomendá-la.

---

Aproximar-se dos funcionários do governo e ajude-os a entender o valor da amamentação exclusiva, das licenças maternidade e paternidade estendidas e locais de trabalho favoráveis à amamentação nos setores público e privado e pergunte o que eles podem fazer para ajudar.

---

Organizar grupos de apoio à amamentação para pais que trabalham, ajudando-os a discutir como amamentar seus bebês e dar apoio emocional e assistência prática uns aos outros.

---

Mobilizar as sociedades civis organizadas para continuarem a defender o direito de licença remunerada para pais que trabalham.

Inspirar os pais a criarem grupos de pais, para que possam compartilhar experiências e dicas sobre como apoiar seu parceiro no cuidado infantil e na amamentação.

[www.worldbreastfeeding.org](http://www.worldbreastfeeding.org)

AVISO DE DIREITOS AUTORAIS: A WABA respeita todos os direitos legais e direitos de propriedade intelectual sob a Convenção de Berna sobre os Logotipos e Materiais de Campanha da Semana Mundial de Aleitamento Materno. Este copyright está sujeito ao uso justo, com atribuição apropriada à WABA. Os logotipos e materiais não devem ser usados de nenhuma forma que prejudique direta ou indiretamente a reputação e/ou posição da WABA, seja por conteúdo, contexto ou associação. O consentimento prévio por escrito sempre deve ser solicitado antes que os logotipos e materiais sejam usados em qualquer atividade comercial ou adaptações/ modificações sejam feitas (e-mail para [wbw@waba.org.my](mailto:wbw@waba.org.my)). Os logotipos e materiais não devem ser utilizados em nenhum evento e/ou atividade patrocinada, apoiada ou organizada por empresas que fabricam, distribuem ou comercializam substitutos do leite materno, mamadeiras ou bicos. Consulte as perguntas frequentes (FAQ) em [www.worldbreastfeedingweek.org](http://www.worldbreastfeedingweek.org) para obter mais informações.



A Aliança Mundial para Ação em Amamentação (WABA) é uma rede global de indivíduos e organizações dedicados à proteção, promoção e apoio ao aleitamento materno em todo o mundo, com base na Declaração de Innocenti, nos Ten Links for Nurturing the Future (incluir esse link aqui <https://waba.org.my/resources/tenlinks.htm> nos Ten Links for Nurturing the Future) e na Estratégia Global da OMS/UNICEF para Alimentação de Bebês e Crianças Pequenas. A WABA tem status consultivo junto ao UNICEF e status consultivo especial junto ao Economic and Social Council of the United Nations (ECOSOC). A WABA coordena a campanha anual da Semana Mundial de Aleitamento Materno.

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malasya | Tel: 60-4-657 2655 | E-mail: [wbw@waba.org.my](mailto:wbw@waba.org.my) | [www.worldbreastfeedingweek.org](http://www.worldbreastfeedingweek.org)