

Revisão das políticas nacionais de licenças maternidade, paternidade e

de apoio à amamentação em locais de trabalho na América Latina e Caribe

As licenças de maternidade, paternidade e parentais, bem como as políticas de apoio à amamentação no local de trabalho, são partes fundamentais de sistemas abrangentes de proteção social e das estratégias para o desenvolvimento na primeira infância. Seus impactos positivos em termos de saúde infantil e de efeitos socioemocionais e cognitivos estão bem estabelecidos na literatura. Além disso, quando buscam envolver mães e pais de forma mais equitativa, essas políticas desempenham um papel importante na promoção da igualdade de gênero, tanto no ambiente de trabalho quanto dentro de casa. Por fim, elas contribuem para a concretização de diversos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.¹

Um canal pelo qual essas políticas atingem resultados é por meio de seus efeitos sobre a amamentação, e são cruciais para que as mulheres possam aleitar suas crianças de acordo com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) — 6 meses de aleitamento materno exclusivo e posterior aleitamento

complementado até que a criança tenha 2 anos. Os diversos benefícios da amamentação são amplamente conhecidos, incluindo a redução de riscos de doenças agudas e crônicas. Estima-se que, anualmente, essa prática pode salvar a vida de 823.000 crianças menores de 5 anos em todo o mundo. Da mesma forma, cada dólar investido em amamentação gera 35 dólares em retornos econômicos. Além disso, o apoio ao aleitamento no local de trabalho é considerado um business case, pois contribui para a redução do absentismo e para a manutenção da mulher no emprego.

Nesse contexto, o Escritório Regional do UNICEF para a América Latina e Caribe (ALC) e o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) elaboraram um estudo² que compara as políticas atuais de licenças e de apoio à amamentação, no ambiente de trabalho, em 24 países latino-americanos, tomando, como parâmetro, as normas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as melhores práticas internacionais. Essa análise evidenciou que ainda existem brechas significativas na região.

1 ODS 1,3, 2, 3, 4 e 5.

2 IPC-IG e UNICEF LACRO. “*Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna.*” Brasília: Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo, 2020.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO ESTUDO:



© UNICEF /2019/Salazar

Em geral, as licenças e as salas de apoio à amamentação só beneficiam quem está no mercado formal, o que significa que apenas uma pequena parte das trabalhadoras na ALC está coberta, considerando que, aproximadamente, 54,3 por cento das mulheres e 52,3 por cento dos homens na região trabalham no setor informal.

Apenas 15 países na região regulamentam um mínimo de 14 semanas de licença de maternidade, conforme estabelecido na Convenção 183 da OIT; e somente 5 países atingem as 18 semanas recomendadas pela OIT.

Somente Brasil,³ Colômbia, Equador, Paraguai, Peru, Suriname, Uruguai e Venezuela concedem 8 dias ou mais de licença paternidade. A licença parental é oferecida apenas no Chile, Cuba e Uruguai.

Belize, Costa Rica, Equador, Honduras, Jamaica e Nicarágua ainda dependem do empregador para financiar as licenças de maternidade, o que pode levar à discriminação contra a mulher no mercado de trabalho.

Quase todos os países da região oferecem descansos diários remunerados de, no mínimo, 60 minutos para amamentar a criança ou extrair leite no local de trabalho durante os 6 primeiros meses após o parto. No entanto, somente o Chile permite descansos durante 2 anos.

Por outro lado, Belize, Cuba, Guiana, Haiti, Jamaica e Suriname ainda não promulgaram legislações a respeito das salas de apoio à amamentação no ambiente de trabalho.

Os números disponíveis mostram que o total de salas de apoio é ainda muito limitado, atingindo uma média de menos de 100 salas nos países que dispõem dessa informação, com exceção de El Salvador e Peru (1.600 e 1.467, respectivamente).

Poucas leis especificam o suporte financeiro estatal para a instalação de salas de apoio à amamentação, o que pode desencorajar a contratação de trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Da mesma maneira, a falta de direitos por parte dos trabalhadores e os *deficits* na capacidade de inspeção e monitoramento por parte do Estado são obstáculos importantes para que essas políticas atinjam maior cobertura e melhorem em qualidade.

3 Somente aplicável às empresas registradas no Programa Empresa Cidadã e ao setor público.

RECOMENDAÇÕES PARA OS PAÍSES NA ALC

Em termos de políticas de licenças

- Expandir a cobertura das licenças e investir em benefícios de maternidade não contributivos para quem não estiver coberta pelas licenças convencionais.
- Implementar medidas como “use-o ou perca-o” para as licenças de paternidade e parentais, a fim de incentivar os homens a participarem dos cuidados da criança.
- Aumentar para um mínimo de 14 semanas as licenças de maternidade em: Argentina, Bolívia, Equador, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras e Jamaica.
- Aumentar esforços de advocacy para estender as licenças de maternidade para até 18 semanas em: Belize, Brasil, Costa Rica, El Salvador, México, Uruguai, Peru, Panamá, República Dominicana e Suriname, acompanhados por estudos de opções de financiamento.
- Idealmente, as licenças deverão ser financiadas mediante um seguro social obrigatório, de modo que os empregadores não assumam, exclusivamente, os riscos financeiros.

Em termos de políticas de apoio à amamentação no trabalho

- Legislar sobre o direito de descansos diários, salas de apoio à amamentação e promover políticas similares para mulheres no setor informal por meio, por exemplo, de salas de apoio compartilhadas entre diversos estabelecimentos.
- Aumentar o período atual do direito aos descansos para aleitamento para até 2 anos.
- Considerar reduções de impostos ou aportes direitos do Governo para as empresas que estabelecerem salas de apoio.

Em termos de monitoramento e avaliação

- Melhorar a relatoria e a consolidação de dados comparativos sobre a cobertura dessas políticas.
- Fortalecer mecanismos de inspeção por meio, por exemplo, de comissões independentes que monitorem o cumprimento da lei.

Criado pela equipe de publicações do IPC-IG. Maio, 2020.





para cada criança