



SUMÁRIO EXECUTIVO

Revisão das políticas nacionais de licenças maternidade, paternidade e de apoio à amamentação em locais de trabalho na América Latina e Caribe

Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG)
e UNICEF — Escritório Regional para a América Latina e o Caribe

unicef 
for every child

 **policy** international
centre for inclusive growth

Copyright© 2020

Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Fundo das Nações Unidas para a Infância

Essa publicação é um dos resultados do acordo de agências das Nações Unidas, entre o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF).

O Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) é uma parceria entre as Nações Unidas e o Governo do Brasil para promover o aprendizado Sul-Sul sobre políticas sociais. O Centro especializa-se em recomendações políticas com base em pesquisa, para fomentar a redução da pobreza e desigualdade, bem como promover o crescimento inclusivo. O IPC-IG está ligado ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no Brasil, ao Ministério da Economia (ME) e ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) do Governo do Brasil.

Autoras

Charlotte Bilo (IPC-IG) e Raquel Tebaldi (IPC-IG)

Coordenadores

IPC-IG

Rafael Guerreiro Osorio

(Coordenador Sênior de Pesquisa, Ipea e IPC-IG)

Sergei Soares (Coordenador Sênior de Pesquisa, Ipea e IPC-IG)

Fábio Veras Soares (Coordenador Sênior de Pesquisa, IPC-IG)

UNICEF — Escritório Regional para a América Latina e o Caribe (LACRO)

Yohana Amaya Pinzón (UNICEF LACRO)

Mónica Rubio (Assessora Regional, Política Social, UNICEF LACRO)

Pesquisadores

Juliana Bernardino (IPC-IG)

Anna Carolina Machado (IPC-IG)

Nurth Palomo (IPC-IG)

Sulma Marcela Ramírez (IPC-IG)

Lucas Freschi Sato (IPC-IG)

Produzido pela equipe de publicações do IPC-IG:

Roberto Astorino, Flávia Amaral, Priscilla Minari
e Manoel Salles

Direitos e Permissões — todos os direitos reservados.

O texto e os dados desta publicação podem ser reproduzidos desde que a fonte seja citada. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

O Centro Internacional de Pesquisa para o Crescimento Inclusivo divulga os resultados de seus trabalhos em andamento para incentivar a troca de ideias sobre os temas de desenvolvimento. Os artigos são assinados pelos autores e devem ser citados de acordo. Interpretações e conclusões expressas são dos autores e não necessariamente do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, do Governo do Brasil ou do Fundo das Nações Unidas para a Infância.

Essa publicação está disponível online em www.ipcig.org e <https://uni.cf/2TSn1a6>.

Para mais informações sobre as publicações do IPC-IG, não hesite em contatar publications@ipc-undp.org.

Citação sugerida: IPC-IG e UNICEF. 2020. *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 e Cidade do Panamá: Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo e Escritório Regional para a América Latina e o Caribe do Fundo das Nações Unidas para a Infância.

ISSN: 2526-0499

**Revisão das políticas nacionais de licenças
maternidade, paternidade e de apoio
à amamentação em locais de trabalho
na América Latina e Caribe**

AGRADECIMENTOS

O presente estudo foi realizado no âmbito do acordo de colaboração entre o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) e o Escritório Regional do UNICEF para a América Latina e o Caribe (UNICEF LACRO).

Este relatório foi coordenado por Yohana Amaya Pinzón e Mónica Rubio (UNICEF LACRO) e preparado por Raquel Tebaldi e Charlotte Bilo (IPC-IG). Expressamos nossa gratidão aos seguintes escritórios nacionais do UNICEF, que apoiaram a coleta de informações e realizaram contribuições nesse processo: Argentina, Belize, Brasil, Chile, Colômbia, Cuba, Equador, Guatemala, Haiti, Honduras, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Venezuela.

Ademais, da equipe do IPC-IG, agradecemos a Nurth Palomo por sua participação na pesquisa e suporte com a tradução, Juliana Bernardino e Lucas Sato por sua colaboração na pesquisa e a Sulma Marcela Ramírez, Sergei Soares e Leticia Bartholo pela revisão final.

SUMÁRIO EXECUTIVO

A proteção da maternidade e da paternidade é um direito humano e um elemento indispensável das políticas trabalhistas e familiares abrangentes, promovendo a saúde materna e infantil, o bem-estar familiar, assim como a igualdade de gênero.

Os Estados podem responder a essa necessidade de proteção mediante:

1. Licenças de maternidade, paternidade e parentais, definidas como dispensas do trabalho motivadas pelo nascimento de uma criança ou para cuidar de um recém-nascido.
2. Políticas de apoio oferecidas no ambiente de trabalho para amamentar a criança ou extrair leite para posterior aleitamento, como intervalos para amamentar, regulamentação de salas de apoio à amamentação, entre outras.

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.

Além de assegurar que os pais possam cuidar do recém-nascido, a disponibilidade de licenças de maternidade e paternidade também garante o recebimento de salário e renda durante o período de ausência do trabalho.

Ao mesmo tempo, ambos os tipos de políticas são importantes para a igualdade de gênero tanto no mercado de trabalho, quanto no âmbito doméstico. Incluir os homens nas políticas de licença pode contribuir para uma distribuição mais justa dos trabalhos de cuidado entre homens e mulheres. As políticas relativas às salas de apoio e intervalos para amamentar permitem, ainda, que as mulheres exerçam seus direitos tanto ao trabalho quanto à amamentação.

Essas políticas são cruciais para que as mulheres consigam amamentar e alimentar seus filhos de acordo com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), que confirmam o consenso amplo de que o leite materno é crucial para a saúde e bem-estar da mãe e da criança. Tais recomendações estabelecem seis meses de aleitamento materno exclusivo, desde o nascimento e o posterior aleitamento complementado até que a criança tenha dois anos.

Em razão de sua relevância para a saúde infantil e do desenvolvimento cognitivo, para a igualdade de gênero e para a proteção social, essas políticas também contribuem para a concretização de vários ODS, principalmente dos ODS 1, 3, 4 e 5.

Este estudo enfoca o estado das políticas nacionais de licenças de maternidade, de paternidade e de apoio à amamentação no local de trabalho na América Latina e Caribe (ALC). A seguir, são demonstradas várias razões pelas quais os países da região devem investir nessas políticas. Primeiramente, ilustram-se os benefícios do aleitamento materno. Posteriormente, resume-se a importância desses dois tipos de política, inclusive para outros propósitos, como a promoção da igualdade de gênero.

Por que é importante investir nos incentivos à amamentação?

A amamentação reduz a mortalidade infantil

Há evidências sólidas da importância da amamentação para a saúde e o bem-estar das crianças a longo prazo. Meninos e meninas que são amamentados têm menor risco de desenvolver doenças agudas e crônicas, como

diarreia, infecções respiratórias e otite média, o que, conseqüentemente, diminui a mortalidade infantil. Em termos globais, estima-se que a amamentação possa salvar, anualmente, a vida de 823 mil crianças com menos de cinco anos de idade, a maioria (87 por cento) com menos de seis meses de vida. Além disso, o risco subsequente de desenvolver diabetes e obesidade também é reduzido (VICTORA *et al.*, 2016).

A amamentação relaciona-se com o desenvolvimento cognitivo e o aumento da inteligência

Pesquisas também indicaram uma correlação positiva entre amamentação, desenvolvimento cognitivo, desempenho em testes de inteligência e níveis de escolaridade (ANDERSON; JOHNSTONE; REMLEY, 1999; VICTORA *et al.*, 2015). Por sua vez, isso pode gerar impactos positivos sobre o desenvolvimento econômico do país, o que significa que a amamentação oferece benefícios, em longo prazo, não só para a criança como indivíduo, mas também para toda sociedade.

A amamentação é importante para a saúde materna e contribui para o planejamento familiar

Na atualidade, é amplamente reconhecido que a amamentação traz ganhos tanto para a saúde da criança quanto da mãe lactante. Entre outros benefícios para a mãe, a amamentação reduz os riscos de desenvolvimento de câncer de mama e ovário, assim como de diabetes tipo 2 (VICTORA *et al.*, 2016). Além disso, a amamentação pode desempenhar um papel significativo no planejamento familiar, por retardar o retorno do ciclo menstrual (UNICEF, 2016).

A amamentação é economicamente rentável

Estima-se que, para cada dólar investido em amamentação, 35 dólares sejam gerados em benefícios econômicos (WALTERS *et al.*, 2017). Na ALC, a falta da prática da amamentação gera perdas econômicas, associadas a deficits cognitivos, de cerca de USD 12,1 bilhões por ano, ou seja, 0,39 por cento da renda nacional bruta (ROLLINS *et al.*, 2016). A amamentação pode, ainda, gerar economias significativas nos gastos em saúde pública, pois favorece a prevenção de doenças (BARTICK; REINHOLD, 2010).

As taxas de amamentação na ALC seguem baixas

Ao contrário das recomendações internacionais, na ALC apenas 38 por cento das crianças menores de seis meses são alimentadas exclusivamente com leite materno e apenas 31 por cento são amamentadas até os dois anos, em comparação com 41 por cento e 46 por cento, respectivamente, em termos globais (UNICEF DIVISION OF DATA RESEARCH AND POLICY, 2019b; 2019a). Esse fato se deve a múltiplos fatores, incluindo contextos estruturais de falta de proteção laboral, que impossibilitam que as mães possam amamentar seus filhos com as oportunidades e a frequência necessárias.

Por que é importante investir em benefícios de licenças de maternidade, de paternidade e parentais?

As licenças aumentam a probabilidade de amamentar (portanto, melhoram a saúde das crianças) e as taxas de imunização

O aumento dos períodos de licença associa-se positivamente tanto com uma maior probabilidade de as mães amamentarem, quanto com uma maior duração da amamentação. Várias estimativas sugerem que, para cada mês adicional de licença maternidade remunerada, a probabilidade de manter a amamentação exclusiva aumenta em 5,9 pontos percentuais e a duração total da amamentação aumenta em 2,2 meses (CHAI; NANDI; HEYMANN, 2018). Da mesma forma, a extensão das licenças demonstrou resultados na diminuição na mortalidade infantil, bem como no aumento nas taxas de imunização (NANDI *et al.*, 2016; DAKU; RAUB; HEYMANN, 2012).

As licenças podem reduzir o estresse das mães

Trabalhar e cuidar de um recém-nascido pode causar um maior nível de estresse entre as mães. Portanto, políticas de licenças prolongadas também podem reduzir o estresse que as mães sentem, como indicam vários estudos (ALBAGLI; RAU 2019; AITKEN et al., 2015).

As licenças também podem ter impactos significativos em termos de desenvolvimento cognitivo e apego seguro

Já que permitem que se passe mais tempo com os filhos e reduzem o estresse das mães, as políticas de licença podem ter um efeito positivo no desenvolvimento cognitivo das crianças, sobretudo em contextos em que a principal alternativa ao cuidado materno são os serviços de cuidados informais e de baixa qualidade (ALBAGLI; RAU, 2019). Além disso, as licenças podem contribuir positivamente para o desenvolvimento do apego seguro da criança (PLOTKA; BUSCH-ROSSNAGEL, 2018).

As licenças para pais e mães são importantes para a igualdade de gênero

As licenças remuneradas são políticas importantes para reconhecer o ônus dos trabalhos de cuidado, que geralmente não é remunerado e é predominantemente realizado por mulheres. Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho na ALC tenha aumentado significativamente nas últimas décadas, elas continuam sendo as principais responsáveis pelo cuidado das crianças. Por isso, incluir também os homens nas licenças pode promover a corresponsabilidade parental e, portanto, a igualdade de gênero no país (HEYMANN et al., 2017).

As licenças podem melhorar o bem-estar econômico das famílias

Além de contribuírem indiretamente para o aumento da possibilidade de amamentar, as políticas de licenças, combinadas com outras políticas voltadas para a família, como abonos familiares e serviços de assistência infantil, também podem desempenhar um papel importante na prevenção da pobreza e seus riscos associados para a infância. Evidências dos países da OCDE mostraram que as políticas de licenças mais generosas estão associadas a um menor risco de pobreza entre as famílias, principalmente entre as famílias com mães solteiras (MALDONADO; NIEUWENHUIS, 2015; MISRA et al., 2012).

Pesquisas anteriores evidenciaram lacunas significativas em termos de políticas de licença na ALC

Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2014) mostrou que, em 2013, apenas três países analisados na ALC (Chile, Cuba e Venezuela) cumpriram a prescrição de 18 semanas da Recomendação 191. Além disso, na época em que foi realizada a pesquisa, apenas dois países (Cuba e Chile) ofereciam licenças parentais, permitindo que um ou ambos os pais cuidassem dos filhos.

Por que é importante investir em intervalos e em salas de apoio à amamentação?

Os intervalos e as salas de apoio à amamentação aumentam a probabilidade e a duração de amamentar após o retorno ao trabalho

Há muitas evidências indicando que a falta de um ambiente de trabalho que apoie a amamentação é uma das principais razões pelas quais as mulheres não amamentam seus filhos de acordo com as recomendações da OMS e do UNICEF. Nesse sentido, a disponibilidade de instalações para amamentação está associada a uma maior probabilidade das mães amamentarem (ver, por exemplo, Del Bono e Pronzanto, 2012).

Os intervalos e as salas para amamentação permitem que as mulheres exerçam tanto seu direito ao trabalho quanto à amamentação

A amamentação é parte dos direitos das mulheres à autonomia física e ao cuidado de seus filhos. As salas de apoio à amamentação e os intervalos são importantes para que as mulheres possam seguir amamentando quando retornam ao trabalho, conforme dispõem as recomendações internacionais.

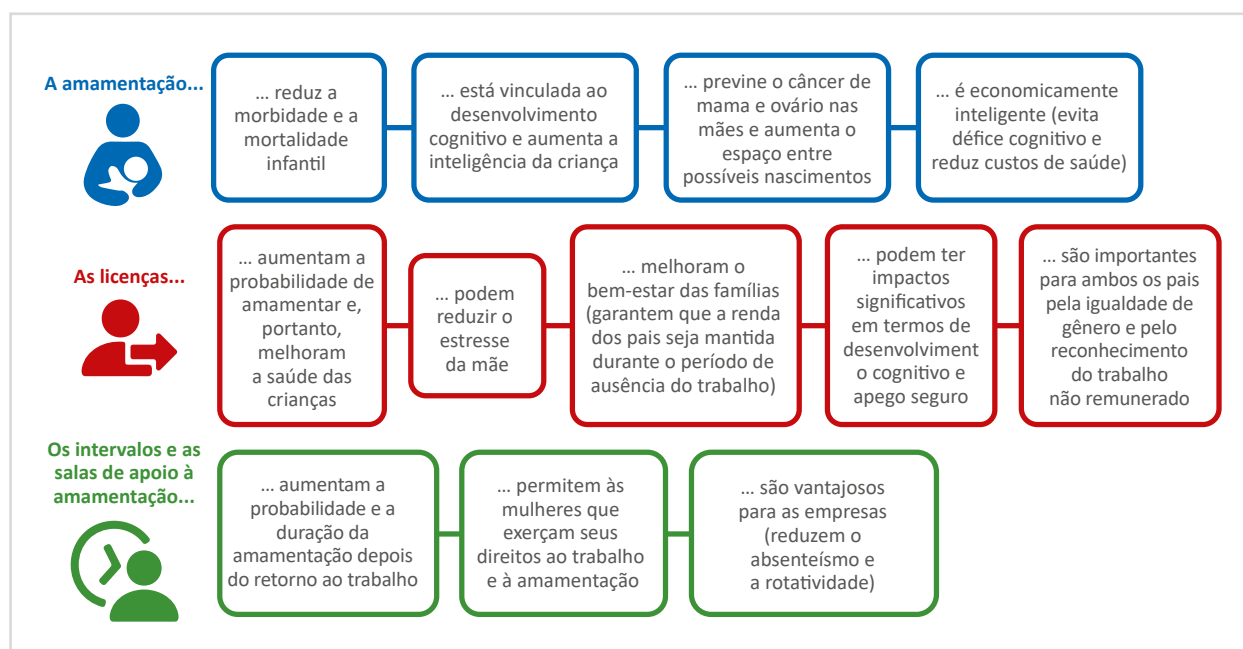
Os descansos para amamentar e as salas de maternidade são vantajosas para as empresas

As políticas que permitem que se amamente nos locais de trabalho se traduzem em benefícios tanto para as trabalhadoras como para os empregados ao reduzir o absenteísmo e a rotatividade. Também podem melhorar a satisfação no trabalho e a imagem das empresas, o que pode beneficiar suas projeções econômicas (COHEN; MRTEK; MRTEK, 1995; WAITE; CHRISTAKIS, 2015).

Ainda há lacunas importantes na ALC quando se trata de políticas nacionais de apoio à amamentação no local de trabalho

Segundo a OIT (2014), em 2013, 69 por cento dos países analisados na ALC contavam com normas sobre intervalos para amamentação, o que coloca a região no lugar mais baixo em termos globais, junto com os países asiáticos. Além disso, menos da metade dos países da região (48 por cento) possuía leis sobre salas de apoio à amamentação.

Figura 1. A importância de os países da ALC investirem em políticas de licenças e apoio à amamentação no local de trabalho



O presente estudo examina e compara as atuais políticas de maternidade, paternidade e licença parental, bem como as políticas de apoio à amamentação em 24 países da ALC, com base em uma análise comparativa com os padrões internacionais estabelecidos pela OIT e das melhores práticas adotadas por outros países para esse tipo de política (resumidas no capítulo 3).

Resultados

A partir da revisão das políticas vigentes na ALC, é possível afirmar que ainda são necessárias soluções para deficiências notáveis. Em geral, os benefícios de seguridade social relacionados às licenças de maternidade e salas de amamentação contemplam apenas aquelas que fazem parte do mercado formal de trabalho. Na ALC, estima-se que 54,3 por cento das mulheres e 52,3 por cento dos homens trabalham no setor informal (por volta de 2016, Salazar-Xirinachs e Chacaltana, 2018). Isso significa que, embora a região tenha feito progressos na promoção da formalização de grupos vulneráveis de trabalhadores (como trabalhadores domésticos), grande parte deles ainda não está coberta e o emprego informal acaba afetando alguns grupos mais que outros.

Além disso, nove países do estudo não atingem o mínimo de 14 semanas de licença de maternidade recomendadas pela Convenção nº 183 da OIT para garantir o nível básico de proteção à maternidade. No total, apenas cinco países atingem 18 semanas de licença de maternidade.

Nos países da região, os pais também não têm a oportunidade de participar significativamente do cuidado de seus filhos, uma vez que as licenças de paternidade não excedem cinco dias na maioria dos casos, quando existem. As licenças parentais remuneradas são raras. Elas são observadas apenas no Chile, Cuba e Uruguai.

Ainda existem países em que o financiamento da licença de maternidade depende (total ou parcialmente) da responsabilidade do empregador, o que pode levar à discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

Com exceção de Belize, Guiana, Jamaica e Suriname, todos os países da região oferecem intervalos diários pagos de no mínimo 60 minutos para amamentar a criança ou para extrair o leite. Embora a maioria dos países consinta que as mulheres tomem esses intervalos durante os seis meses recomendados de aleitamento materno exclusivo, poucos permitem que se continue fazendo pausas para amamentar ou extrair leite materno após esse período. Conseqüentemente, as mães não podem continuar amamentando até que a criança complete dois anos, conforme é recomendado pela OMS. Além disso, as leis da maioria dos países da região não especificam horários de trabalho flexíveis que permitam que as mães cheguem mais tarde ou saiam mais cedo para amamentar seus filhos.

As salas de apoio à amamentação são outro elemento importante para garantir o direito das mulheres de amamentar no local de trabalho. No entanto, um número significativo de países (6) ainda não adotou legislação a respeito. Na maioria dos casos, somente as empresas com um número mínimo de funcionários (variando de 20 a 100) são obrigadas a instalar salas de apoio à amamentação, o que exclui um número considerável de trabalhadores. No entanto, alguns países, como Chile, El Salvador e Peru, fizeram progressos consideráveis na promoção de condições que facilitam as mulheres a continuarem amamentando após o retorno ao trabalho.

Na metade dos países, a legislação prevê a prestação de serviços de creche como complemento ou alternativa às salas de amamentação. Serviços de creche acessíveis e de boa qualidade podem não apenas desempenhar um papel importante na facilitação da amamentação, mas também são essenciais para a participação igualitária das mulheres no mercado de trabalho.

Poucas leis especificam o apoio financeiro estatal para a criação de salas de apoio à amamentação no local de trabalho. Os custos adicionais das salas de amamentação podem desencorajar a contratação de trabalhadoras com obrigações familiares.

Em termos de aplicação efetiva das salas de apoio à amamentação, há informações limitadas mesmo em países que já possuem disposições legais. Os dados disponíveis mostram que o número total de salas de amamentação disponíveis ainda é muito limitado. Aqui também vale lembrar que, aproximadamente, apenas 45,7 por cento da força de trabalho feminina está empregada no setor formal (SALAZAR-XIRINACHS; CHACALTANA, 2018).

Outro desafio importante está relacionado ao monitoramento e avaliação. Especificamente na ALC, a revisão da literatura sobre o assunto mostrou que as avaliações de impacto sobre essas políticas ainda são incipientes. Além disso, o desconhecimento acerca de direitos por parte dos empregadores e trabalhadores, bem como os *deficits* na capacidade de fiscalização, sanção e monitoramento, são obstáculos importantes para que essas políticas obtenham maior cobertura e qualidade.

A tabela a seguir resume os resultados da pesquisa para cada país.

Tabela 1. Resumo da análise das políticas de licenças e de apoio à amamentação no ambiente de trabalho

País	Licenças de maternidade			Licenças de paternidade	Licenças parentais	Descansos para amamentar				Serviços	
	Duração ¹	Salário ²	Financiamento ³	Duração ⁴	Disponibilidade ⁵	Duração (meses) ⁶	Extensão ⁷	Duração (min./dia) ⁸	Horários flexíveis ⁹	Salas de amamentação ¹⁰	Serviços de creches ¹¹
Argentina	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Belize	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Bolívia	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Brasil	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Chile	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Colômbia	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Costa Rica	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Cuba	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ecuador	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
El Salvador	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Guatemala	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Guiana	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Haiti	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Honduras	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Jamaica	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
México	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nicarágua	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Panamá	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Paraguai	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Peru	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rep. Dom.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Suriname	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Uruguai	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Venezuela	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Notas:

- Duração em semanas. Verde = 18 semanas e/ou mais; Amarelo = 14 semanas e/ou mais; Vermelho = menos de 14 semanas.
- Porcentagem dos salários pagos. Verde = 100% do salário; Amarelo = entre 2/3% e 100%.
- Estrutura de financiamento das licenças. Verde = financiadas totalmente por meio da seguridade social; Amarelo = financiadas pela seguridade social e empregador; Vermelho = financiadas totalmente pelo empregador.
- Duração em dias. Verde = 8 dias ou mais; Amarelo = entre 5 e 8 dias; Vermelho = menos de 5 dias.
- Disponibilidade de licenças parentais. Verde = licença parental remunerada concedida; Amarelo = licença parental não remunerada; Vermelho = não oferece.
- Duração dos descansos em meses. Verde = 12 meses ou mais; Amarelo = 6 -7 meses; Cinza = não específica; Vermelho = não oferece.
- Possibilidade de extensão da duração (meses); Verde = mencionada na lei; Vermelha = não mencionada na lei.
- Duração total de descansos por dia em minutos. Verde = 60 minutos ou mais; Amarelo = 45 minutos; Vermelho = não oferece.
- Possibilidade de chegar mais tarde ou sair mais cedo para amamentar. Verde = possibilidade mencionada na lei; Vermelho = possibilidade não mencionada.
- Salas de apoio à maternidade. Verde = estabelecidas na lei; Vermelho = não mencionadas na lei.
- Serviços de cuidados infantis no local de trabalho. Verde = estabelecidos por lei; Vermelho = não mencionados na lei.

Recomendações

Diante desse cenário, são propostas as seguintes recomendações para os países da região:

1. Em termos de licenças

Cobertura

- Todos os países devem considerar formas de estender a cobertura legal e efetiva das licenças, por meio de programas contributivos e não contributivos, que também incluam os trabalhadores informais.
- Todos os países da região devem melhorar as licenças de paternidade e/ou parentais. Os melhores exemplos internacionais indicam a necessidade de estender a licença parental totalmente remunerada para incentivar os homens a participarem dos cuidados dos filhos, por meio do modo “use-a ou perca-a” (*use it or lose it quotas*), entre outras opções.

Duração

- Os países que ainda não o fizeram, devem explorar a possibilidade de estender as licenças até 18 semanas, de acordo com as recomendações internacionais, com prioridade para os países que ainda não cumprem o piso de 14 semanas estabelecido pela Convenção nº 183 da OIT sobre a proteção de maternidade. Isso deve ser acompanhado por um estudo das opções de financiamento.
- Os casos do Paraguai e Suriname também sugerem que a realização sequencial da expansão de licenças pode ser uma opção para que os atores institucionais envolvidos tenham tempo suficiente para se adaptar às novas normas.

Financiamento

- Os riscos econômicos associados a essas políticas devem ser minimizados pela provisão de seguridade social, reduzindo, assim, os custos que os empregadores podem ter e garantindo condições iguais para homens e mulheres no mercado de trabalho. Para os grupos de trabalhadores mais vulneráveis, com capacidade contributiva limitada, os governos devem explorar outras opções de financiamento público.

Pesquisa e promoção

- Em âmbito regional, pode-se apoiar a promoção de licenças de maternidade mais extensas mediante a realização de mais estudos sobre os benefícios dessas políticas, principalmente ao revisar os efeitos produzidos pelas extensões já introduzidas por vários países da região (como o Chile, por exemplo, e, mais recentemente, Paraguai e Suriname). Também será importante que se investigue a eficácia das estratégias recentes de formalização do trabalho, a fim de entender se os grupos de trabalhadores mais vulneráveis estão tendo os direitos de proteção à maternidade garantidos.
- A promoção pode ser fortalecida por meio de estudos de custo-efetividade e simulações de ajustes no desenho das políticas existentes.
- Da mesma forma, a extensão dos benefícios de maternidade é ainda mais justificada em razão das notáveis lacunas em termos de serviços de cuidado observadas na região, fazendo-se necessário investigar essas lacunas e seus contextos para compreender melhor os possíveis benefícios dessas políticas.

2. Em termos de políticas de apoio à lactância no local de trabalho

Cobertura

- Em Belize, Guiana, Jamaica e Suriname, não foi encontrada nenhuma legislação que articulasse o direito ao descanso diário das mães lactantes. Portanto, esses países terão que redobrar seus esforços para cumprir as disposições da Convenção nº 183 da OIT sobre a proteção da maternidade.
- Muitos países estabeleceram a obrigação de que instituições públicas e privadas abram salas de apoio à amamentação. No entanto, Belize, Cuba, Guiana, Haiti, Jamaica e Suriname ainda não possuem esse tipo de legislação.
- As informações disponíveis sobre a cobertura das salas de amamentação mostram que ainda há limitações importantes, e é necessário ampliar sua aplicação. As leis que regulam o estabelecimento de salas de apoio à amamentação se aplicam apenas ao setor formal, excluindo grande parte das trabalhadoras, que estão no mercado informal. A experiência de países como as Filipinas pode servir de referência, pois o país provê estações públicas de amamentação para trabalhadoras informais (OIT, 2015).

Duração

- Para seguir a recomendação da OMS, as mulheres devem ter o direito de ter descansos para amamentar até que a criança complete dois anos, como no caso do Chile. Portanto, os países da região devem se esforçar para estender o atual período de direito de pausas para amamentar.

Financiamento

- As salas de apoio à amamentação geralmente são financiadas pelo empregador. Opções de financiamento por parte do Estado devem ser consideradas a fim de incentivar o estabelecimento das salas, bem como continuar aumentando a conscientização e ajudando as empresas por meio de projetos de responsabilidade social ou com o apoio de organizações internacionais para a implementação delas. As colaborações entre várias empresas pode ser uma maneira de incentivar a criação de salas de apoio à amamentação.

Pesquisa e promoção

- As pesquisas orientadas ao estudo dos benefícios das políticas na ALC que promovem a amamentação no local de trabalho, tanto para o desenvolvimento infantil quanto para a igualdade de gênero têm muito espaço para se desenvolver, uma vez que atualmente são incipientes e a maior parte vem de países de alta renda. Portanto, mais pesquisas sobre os reais impactos dessas políticas na ALC serão necessárias. Além disso, a maioria das pesquisas se fundamenta na experiência de empresas do setor de serviços. Também é importante analisar quais setores produtivos (extração, agricultura, manufatura) estão atrasados em termos de acesso a políticas de apoio à amamentação.
- Embora exista um amplo consenso de que as salas de amamentação não são caras, há poucas informações nos diferentes países da ALC sobre seus custos reais, tanto para estabelecê-las quanto para mantê-las, o que destaca a necessidade de fazer tais estimativas.
- Além de pausas, salas de amamentação e licenças de maternidade, existem outras políticas que podem ajudar a promover a amamentação, como campanhas de informação sobre a importância de amamentar. Isso é especialmente relevante porque grande parte da força de trabalho feminina na região trabalha no setor informal e, portanto, não tem acesso às salas de apoio à amamentação ou descansos no local de trabalho. Além disso, deve-se

promover um ambiente de trabalho favorável, que apoie a amamentação. Como exemplo, organizações como a OIT e o UNICEF têm promovido a assunção de compromissos formais com equipes de gestão e colaboradores de empresas em prol da amamentação, bem como campanhas de conscientização com os funcionários.

3. Em termos de monitoramento e avaliação

- No âmbito internacional, o UNICEF e as organizações parceiras, como a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e a OIT, devem fortalecer a produção de dados comparativos sobre a cobertura dos sistemas de proteção social na região, incluindo licença maternidade, paternidade e parentais. Isso também é crucial para monitorar o cumprimento dos ODS internacionalmente.
- Ainda existem *deficits* nas capacidades nacionais de fiscalização/sanção/monitoramento e avaliação. Isto é particularmente verdade para o caso de salas de apoio à amamentação, que ainda são raras na região. Portanto, os mecanismos de monitoramento devem ser fortalecidos para garantir o cumprimento da legislação vigente. Deve-se considerar a implementação de comissões independentes, compostas por representantes de ministérios e de organizações pertinentes, incluindo as da sociedade civil.

De acordo com a revisão realizada, são propostas as seguintes recomendações específicas em termos de licenças, pausas e salas de amamentação para os países da região:

Tabela 2. Recomendações específicas para os países da região, em termos de licenças e políticas de apoio à amamentação no ambiente de trabalho

Países	Licenças				Apoio à amamentação no ambiente de trabalho					
	Ampliar as licenças de maternidade remuneradas para cumprir com o piso básico de proteção da maternidade de 14 semanas	Garantir o salário completo das mulheres durante a licença de maternidade	Acabar com a responsabilidade do empregador de financiar, parcial ou totalmente, as licenças de maternidade	Introduzir flexibilização para o início das licenças	Ampliar e reforçar as licenças parentais totalmente remuneradas para incentivar que os homens participem do cuidado de seus filhos	Estabelecer por lei o direito aos descansos para amamentar	Ampliar o direito aos períodos de descanso para amamentar até os 24 meses	Ampliar a duração diária dos descansos para amamentar para pelo menos 1 hora	Estabelecer por lei o direito às salas de amamentação	Estabelecer a possibilidade de horários mais flexíveis para garantir a amamentação
Argentina	X			X	X	X			X	X
Belize			X	X	X	X	X	X	X	X
Bolívia	X			X	X				X	X
Brasil					X		X		X	X
Chile				X	X					X
Colômbia				X	X		X		X	
Costa Rica			X	X	X		X		X	X
Cuba				X	X			X	X	X
Equador	X		X		X		X		X	X
El Salvador					X		X		X	
Guatemala	X			X	X		X			X
Guiana	X	X			X	X	X	X	X	X
Haiti	X			X	X		X		X	X
Honduras	X		X	X	X		X		X	X
Jamaica	X		X	X	X	X	X	X	X	X
México				X	X		X			X
Nicarágua	X		X	X	X		X	X	X	X
Panamá				X	X		X			X
Paraguai					X		X			X
Peru					X		X		X	X
República Dominicana				X	X		X		X	X
Suriname				X	X	X	X	X	X	X
Uruguai				X	X		X		X	X
Venezuela					X		X		X	X

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, James W.; JOHNSTONE, Bryan M; REMLEY, Daniel T. "Breast-Feeding and Cognitive Development: A Meta-Analysis". *The American Journal of Clinical Nutrition* 70 (4): 525–35, 1999. <<https://doi.org/10.1093/ajcn/70.4.525>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- AITKEN, Zoe, GARRETT, Cameryn C.; HEWITT, Belinda; KEOGH, Louise; HOCKING, Jane S.; KAVANAGH, Anne M. "The Maternal Health Outcomes of Paid Maternity Leave: A Systematic Review". *Social Science & Medicine (1982)* 130: 32–41, 2015. <<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.02.001>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- ALBAGLI, Pinjas; RAU, Tomás. "The Effects of a Maternity Leave Reform on Children's Abilities and Maternal Outcomes in Chile". *The Economic Journal* 129 (619): 1015–47, 2019. <<https://doi.org/10.1111/econj.12586>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- BARTICK, Melissa; REINHOLD, Arnold. "The Burden of Suboptimal Breastfeeding in the United States: A Pediatric Cost Analysis". *Pediatrics* 125 (5): e1048-1056, 2010. <<https://doi.org/10.1542/peds.2009-1616>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- Chai, YAN; NANDI, Arijit; HEYMANN, Jody. "Does Extending the Duration of Legislated Paid Maternity Leave Improve Breastfeeding Practices? Evidence from 38 Low-Income and Middle-Income Countries". *BMJ Global Health* 3 (5): e001032, 2018. <<https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-001032>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- COHEN, R.; MRTEK, M. B.; MRTEK, R. G. "Comparison of Maternal Absenteeism and Infant Illness Rates among Breast-Feeding and Formula-Feeding Women in Two Corporations". *American Journal of Health Promotion: AJHP* 10 (2): 148–53, 1995. <<https://doi.org/10.4278/0890-1171-10.2.148>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- DAKU, Mark; RAUB, Amy; HEYMANN, Jody. "Maternal Leave Policies and Vaccination Coverage: A Global Analysis". *Social Science & Medicine* 74 (2): 120–24, 2012. <<https://bit.ly/3bbQDGv>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- DEL BONO, Emilia; PRONZANTO, Chiara Daniela. "Does Breastfeeding Support at Work Help Mothers and Employers at the Same Time?" Discussion Paper 6619, 2012. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. <<https://bit.ly/2xPuzTA>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- HEYMANN, Jody; RAUB, Amy; EARLE, Alison. "Breastfeeding Policy: A Globally Comparative Analysis". *Bulletin of the World Health Organization* 91 (6): 398–406, 2013. <<https://bit.ly/2QBZeKS>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- MALDONADO, Laurie; NIEUWENHUIS Rense. "Family Policies and Single Parent Poverty in 18 OECD Countries, 1978–2008". *Community, Work & Family* 18: 395–415, 2015. <<https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1080661>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- MISRA, Joya; MOLLER, Stephanie; STRADER, Eiko; WEMLINGER, Elizabeth. "Family Policies, Employment and Poverty among Partnered and Single Mothers". *Research in Social Stratification and Mobility* 30 (1): 113–28, 2012. <<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2011.12.001>>. Acesso em 2 de março de 2020.
- NANDI, Arijit; HAJIZADEH, Mohammad; HARPER, Sam; KOSKI, Alissa; STRUMPF, Erin C.; HEYMANN, Jody. "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study". Editado por David Osrin. *PLOS Medicine* 13 (3): e1001985, 2016. <<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001985>>. Acesso em 2 de março de 2020.

OIT. “Maternity and Paternity at Work—Law and Practice across the World”. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2014. <<https://bit.ly/2J3ceor>>. Acesso em 2 de março de 2020.

_____. “Healthy beginnings for a better society breastfeeding in the workplace is possible: A toolkit”. Cidade de Makati: Escritório da Organização Internacional do Trabalho para as Filipinas, 2015. <<https://bit.ly/2QyAjYw>>. Acesso em 2 de março de 2020.

PLOTKA, Raquel; BUSCH-ROSSNAGE, Nancy A. “The role of length of maternity leave in supporting mother–child interactions and attachment security among American mothers and their infants.” *International Journal of Child Care and Education Policy* 12 (1): 2, 2018. <<https://doi.org/10.1186/s40723-018-0041-6>>. Acesso em 2 de março de 2020.

ROLLINS, Nigel C.; BHANDARI, Nita; HAJEEBHOY, Nemat; HORTON, Susan; LUTTER Chessa K.; MARTINES, Jose C.; PIWOZ, Ellen G.; RICHTER, Linda M.; VICTORA, Cesar G. “Why Invest, and What It Will Take to Improve Breastfeeding Practices?” *The Lancet* 387 (10017): 491–504, 2016. <<https://bit.ly/2xanYmu>>. Acesso em 2 de março de 2020.

SALAZAR-XIRINACHS, José Manuel; CHACALTANA, Juan Antonio. “La informalidad en américa latina y el caribe: ¿por qué persiste y cómo superarla?” En *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Antonio Chacaltana, 13–47. Lima: Oficina Regional para América Latina e Caribe, 2018. <<https://bit.ly/2Uqm8G8>>. Acesso em 2 de março de 2020.

UNICEF DIVISION OF DATA RESEARCH AND POLICY. “UNICEF Global database on Infant and Young Child Feeding: Continued breastfeeding”, 2019a. <<https://bit.ly/2WAwDcv>>. Acesso em 2 de março de 2020.

UNICEF. “Breastfeeding and Gender Equality”. Nova York: Fundo das Nações Unidas para a Infância, 2016. <https://www.unicef.org/nutrition/files/BAI_bf_gender_brief_final.pdf>. Acesso em 2 de março de 2020.

_____. 2019b. “UNICEF Global database on Infant and Young Child Feeding: Exclusive breastfeeding, Predominant breastfeeding”. Nova York: Fundo das Nações Unidas para a Infância. <<https://bit.ly/33HHmn0>>. Acesso em 2 de março de 2020.

VICTORA, Cesar G.; HORTA, Bernardo Less; DE MOLA, Christian Loret; QUEVEDO Luciana; PINHEIRO, Ricardo Tavares; GIGANTE, Denise P.; GONÇALVES, Helen; BARROS, Fernando C. “Association between Breastfeeding and Intelligence, Educational Attainment, and Income at 30 Years of Age: A Prospective Birth Cohort Study from Brazil” *The Lancet. Global Health* 3 (4): e199-205, 2015. <[https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(15\)70002-1](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(15)70002-1)>. Acesso em 2 de março de 2020.

VICTORA, Cesar G.; BAHAL, Rajiv; BARROS, Aluísio J. D.; FRANÇA, Giovanny V. A.; HORTON, Susan; KRASEVEC, Julia; MURCH, Simon; SANKAR, Mari Jeeva; WALKER, Neff; ROLLINS, Nigel C. “Breastfeeding in the 21st Century: Epidemiology, Mechanisms, and Lifelong Effect”. *The Lancet* 387 (10017): 475–90, 2016. <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01024-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01024-7)>. Acesso em 2 de março de 2020.

WAITE, Whitney M.; CHRISTAKIS, Dimitri. “Relationship of maternal perceptions of workplace breastfeeding support and job satisfaction”. *Breastfeeding Medicine* 10 (4): 222–27, 2015. <<https://doi.org/10.1089/bfm.2014.0151>>. Acesso em 2 de março de 2020.

WALTERS, Dylan; EBERWEIN, Julia Dayton; SULLIVAN Lucy; D’ALIMONTE, Mary; SHEKAR, Meera. “An Investment Framework for Meeting the Global Nutrition Target for Breastfeeding”. Washington DC: Banco Mundial, 2017. <<https://bit.ly/2xfnUBM>>. Acesso em 2 de março de 2020.



Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo

SBS, Quadra 1, Bloco J, Ed. BNDES, 13º andar
70076-900 Brasília, DF - Brasil
+55 61 2105 5000

ipc@ipc-undp.org · www.ipc-undp.org