Doc.
Dr. FD

Ø

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE SAÚDE PÚBLICA

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA EVOLUÇÃO DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS
REFERENTES ÀS TRABALHADORAS LACTANTES - ESTUDO DE CASO

Ellen Elizabeth Hardy

✓ WEB

SÃO PAULO
1988

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE SAÚDE PÚBLICA

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA EVOLUÇÃO DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS
REFERENTES ÀS TRABALHADORAS LACTANTES - ESTUDO DE CASO

Ellen Elizabeth Hardy

we3

Tese de Doutorado apresentada à
Faculdade de Saúde Pública da
Universidade de São Paulo,
Departamento de Nutrição, para
obtenção do Título de Doutor em
Saúde Pública.

Orientador:

Prof. Dr. Yaro Ribeiro Gandra

we3

SÃO PAULO

1988

À Maria Fé e minha filha Viviana sem cujo estímulo eu nunca
teria começado a fazer o doutorado e à Maria José cuja co-
laboração foi de valor inestimável.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Yaro Ribeiro Gandra por seu interesse, críticas, estímulo e orientação.

À equipe do CEMICAMP por sua colaboração e estímulo. Em especial à Célia Regina Gialucca, Patrícia Goodson, Silvana Aparecida Ferreira, Telma Rodrigues e Carlos Mora Rodriguez.

A todo o pessoal das indústrias e creches contactadas pela receptividade e informações valiosas.

As mulheres entrevistadas pela disposição de compartilhar suas experiências.

À minha família pela compreensão, estímulo e paciência durante esse período de trabalho que pareceu mais longo do que foi. Pela participação especial de minha filha Ellen Susana como entrevistadora.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. OBJETIVO	9
3. AS LEIS TRABALHISTAS E O ALEITAMENTO MATERNO	10
3.1 Antecedentes históricos.....	10
3.2 A Organização Internacional do Trabalho	13
3.3 A legislação protetora ao aleitamento materno em diversos países	19
3.4 A legislação brasileira	23
3.5 Alterações propostas à legislação brasileira	36
4. APLICAÇÃO DAS LEIS DE PROTEÇÃO AO ALEITAMENTO MATERNO NO BRASIL	48
4.1 Alguns exemplos da realidade brasileira	48
4.2 Estudo de caso: uma avaliação do aleitamento materno entre mulheres trabalhadoras em indústrias do municí- pio de Campinas	52
4.2.1 Material e Método	53
4.2.2 Resultados	60
5. DISCUSSÃO	71

5.1	A OIT e o aleitamento materno	71
5.2	A legislação brasileira	72
5.3	As alterações propostas à legislação brasileira	78
5.4	O estudo de caso e a aplicação das leis de proteção ao aleitamento materno	82
6.	CONCLUSÕES	85
7.	SUGESTÕES	87
8.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89

QUADROS E TABELAS

ANEXOS

ÍNDICE DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1: Disposições legais relacionadas ao aleitamento materno, em vigor antes de 1919.

Quadro 2: Recursos legais, em diferentes países, para o cuidado e amamentação dos bebês das mulheres que desenvolvem trabalho remunerado.

Tabela 1: Distribuição dos países conforme tenham ou não disposições legais sobre amamentação e trabalho da mulher.

Tabela 2: Distribuição dos países com disposições legais sobre amamentação e trabalho da mulher segundo o conteúdo da legislação.

Tabela 3: Distribuição dos países conforme tenham ou não disposições legais sobre o cuidado dos filhos de mulheres trabalhadoras.

Tabela 4: Distribuição dos países com disposições legais sobre o cuidado dos filhos de mulheres trabalhadoras segundo o conteúdo da legislação.

Tabela 5: Produtos fabricados pelas indústrias estudadas.

Tabela 6: Distribuição das indústrias estudadas segundo número total de trabalhadoras com 16 ou mais anos de idade, trabalhadoras com idade entre 16 e 40 anos, número de vagas nas creche segundo a lei e realmente conveniadas.

Tabela 7: Distribuição das mulheres segundo algumas características sócio-demográficas.

Tabela 8: Distribuição das mulheres segundo algumas variáveis relacionadas com seu trabalho.

Tabela 9: Distribuição das crianças incluídas no estudo segundo idade por ocasião do retorno da mãe ao trabalho.

Tabela 10: Distribuição das mulheres segundo tenham amamentado ou não e as razões pelas quais amamentaram.

Tabela 11: As mulheres e a creche.

Tabela 12: Amamentação durante a jornada de trabalho.

Tabela 13: Distribuição das crianças cujas mães voltaram a trabalhar, segundo sua idade no retorno da mãe ao trabalho e idade quando mamaram no peito pela última vez.

Tabela 14: Distribuição das crianças segundo sua idade no retorno da mãe ao trabalho e se continuaram a ser amamentadas depois disto.

Tabela 15: Razões pelas quais as mulheres que voltaram a trabalhar desmamaram a criança incluída no estudo.

Tabela 16: Dificuldades que a mulher que trabalha fora tem para amamentar.

Tabela 17: Razões pelas quais a mulher colocaria seu filho na creche da indústria, no mesmo local de trabalho.

ANEXOS

Anexo 1: Questionário aplicado às indústrias.

Anexo 2: Questionário aplicado às trabalhadoras.

Anexo 3: Questionário aplicado às creches.

RESUMO

Este trabalho discute a legislação brasileira que atualmente garante à mulher trabalhadora o direito de amamentar seus filhos, e sua aplicação no cotidiano de patrões e trabalhadoras. Procedeu-se a uma revisão da legislação internacional e nacional e de seus antecedentes históricos. Para ilustrar a aplicação das leis brasileiras foi feito um estudo de caso em que se levantaram informações de trabalhadoras, empregadores e creches conveniadas, que permitiram identificar algumas das barreiras que enfrentam as trabalhadoras que querem amamentar. A discussão da legislação brasileira leva a concluir por sua ambiguidade e inadequação em relação àquele que seria seu objetivo precípua: garantir que as trabalhadoras possam amamentar seus filhos enquanto trabalham. Entretanto, apesar das deficiências legais, as mulheres ainda se propõem a amamentar e algumas o conseguem, mesmo que por pouco tempo, conforme verificado no estudo do caso.

SUMMARY

Current Brazilian legislation that guarantees an employed woman's right to breastfeed her children, and the daily application of this legislation is discussed. International and national legislation as well as its historical background are reviewed. To illustrate the application of Brazilian laws a case study was carried out. Female employees, employers and day care center personnel were interviewed. This data allowed the identification of some barriers faced by women who want to breastfeed. The analysis of Brazilian laws shows their ambiguity and unsuitability as a mode to guarantee that employed women may nurse their babies during working hours. Nevertheless, in spite of the legal deficiencies, women are interested in breastfeeding and some manage to do so, even during a short time, as shown in the case study.

INTRODUÇÃO

O fenômeno da reprodução cumpre uma função biológica e social que garante a sobrevivência da espécie. Individualmente, o exercício da reprodução é um direito inerente ao ser humano (70). Para a mulher, o papel de mãe, determinado biológica e culturalmente, é parte fundamental da vida mesmo porque, em nossa sociedade, as mulheres não apenas geram as crianças mas têm também responsabilidade quase total pelo seu cuidado (103).

A mãe e a criança representam uma unidade biológico-humana básica. Ao longo da história do homem a sobrevivência do recém-nascido sempre tem dependido de um contato próximo e contínuo com a mãe. Esse contato inclui a amamentação para nutrir o bebê e protegê-lo contra infecções, bem como para fortalecer o elo mãe-filho, de grande importância no desenvolvimento emocional da criança (70).

A qualidade da reprodução interessa à sociedade: criar adequadamente as crianças é um investimento nas gerações futuras. Apesar de tal interesse, o fato da responsabilidade de bem criar as crianças recair quase que totalmente sobre a mulher tem feito com que ela seja vista como uma força inferior de trabalho, pelas limitações que isso lhe impõe. Entretanto, como cumpridora de uma função social a reprodução

deveria estar totalmente integrada à vida pública e não ser vista como uma parte mal definida, separada e particular do mundo feminino. O novo movimento feminista, que surgiu no decorrer dos anos 70, tem pleiteado que o papel reprodutivo da mulher deixe de ser considerado um assunto privativo do casal e que seja aceita a função social da reprodução (55). Consequentemente, a sociedade deve dar apoio adequado à mulher que esteja cumprindo essa função (11).

Na Declaração sobre Alimentação de Bebês e Crianças Pequenas de 1979, a OMS/UNICEF apontam que o aleitamento materno é parte integral do processo reprodutivo, uma base biológica e emocional única para o desenvolvimento da criança, bem como a forma ideal e natural de alimentar os bebês (94).

Nos últimos anos o aleitamento materno tem recebido muita atenção científica positiva (6, 7, 9, 52). Diversos estudos têm documentado as vantagens do leite materno e da amamentação, tanto para a mãe quanto para o bebê, tais como proteção imunológica contra infecções e importantes funções hormonais, comportamentais e nutricionais (10, 21, 42, 49, 50, 51, 83, 88). A Organização Mundial da Saúde, bem como outras instituições internacionais e nacionais tem divulgado o apoio oficial ao aleitamento materno (1, 2, 3, 47, 65, 66, 67, 68, 69, 75, 106, 107, 108).

Os estudos antropológicos confirmam o fato de que ainda que o aleitamento materno seja uma função biológica, os modelos através dos quais é aprendido e manifestado são de origem social, de sorte que para ser bem sucedida nessa prática a mulher necessita do apoio da sociedade (13, 80, 81, 104).

As evidências mostram que o estímulo de sucção tem a maior importância no estabelecimento e manutenção da produção de uma quantidade adequada de leite (89). A quantidade de leite produzida depende da sucção vigorosa dos seios pela criança e do esvaziamento destes em intervalos frequentes (79, 82). Muitas vezes o estímulo de sucção é limitado pela separação mãe/filho já na maternidade, bem como pela amamentação em horários fixos, pela limitação da duração da mamada e por não se dar os dois seios em cada mamada. O estímulo de sucção também pode ser reduzido pelo fornecimento de substitutos do leite materno (90, 101).

A disponibilidade de leite em qualquer momento depende do reflexo de ejeção - um mecanismo psicobiológico - totalmente diferente da produção. O reflexo de ejeção pode ser descrito como uma expulsão ativa do leite do seio, em resposta ao estímulo do mamilo por sucção ou ordenha. Para o

leite fluir, a mãe necessita ao mesmo tempo ser estimulada (pela sucção da criança) e estar relaxada, confiante e querer amamentar. O reflexo pode ser bloqueado facilmente pelo medo do fracasso, cansaço, frustração, recato ou qualquer outro fator emocional ou psicológico (78, 79, 101).

O maior benefício da amamentação pode ser observado no decorrer dos dois ou três meses após o nascimento, quando o leite materno é geralmente suficiente como único alimento e suas propriedades anti-infecciosas e características higiênicas reduzem o risco de infecção (95). A proteção fornecida à criança pelo leite materno é maior quando o aleitamento é exclusivo e por um período de pelo menos seis meses (22, 23).

A amamentação satisfatória, exclusiva ou mista, exige contato físico regular e frequente entre a mãe e o bebê (8). Os três primeiros meses pós-parto representam o tempo mínimo durante o qual deve existir esse contato, por razões de interação emocional e para manter um aleitamento materno satisfatório. Dos quatro aos seis meses é necessário que a mãe tenha o maior acesso possível à criança, para assegurar a continuação da amamentação (70).

A crescente urbanização, decorrente da Revolução Industrial, tem aumentado as possibilidades da mulher substituir o trabalho doméstico e/ou agrícola por um emprego assalariado, longe de casa. Um dos resultados deste processo tem sido o conflito entre seu papel familiar-biológico de reprodução e seu papel de trabalhadora fora do lar (70).

As condições de trabalho das mulheres tornam praticamente impossível o aleitamento exclusivo após a licença de maternidade e dificultam muito o aleitamento misto por qualquer período de tempo. Essas condições incluem trabalhar fora do lar, horário fixo (geralmente oito horas) e muitas vezes uma viagem longa para ir e voltar ao serviço (8).

Todas as sociedades estão vitalmente interessadas na reprodução da força de trabalho, porém as condições de trabalho da mulher nos países industrializados são, geralmente, incompatíveis com as exigências da reprodução. É uma vez que o período reprodutivo da mulher coincide com o período em que é mais produtiva no trabalho, ela tem enfrentado o problema de como cumprir ambas as tarefas ao mesmo tempo. Politicamente talvez seja mais fácil para a sociedade produzir ou importar substitutos do leite materno, deixando que as mães paguem por eles, do que introduzir leis que possam

incomodar aos empregadores, e cujo custo deva ser pago por todos. Como devem trabalhar em condições semelhantes às dos homens, as mulheres geram e amamentam (ou não amamentam) seus filhos "discretamente" para não molestar seus patrões e colegas (55).

Com a Revolução Industrial a utilização de alimentação artificial e de amas-de-leite passaram a ser muito comuns. As mães pobres, que trabalhavam em indústrias, tinham que encontrar uma forma de alimentar seus filhos. As mães das classes mais altas, em geral, não queriam amamentar e utilizavam amas-de-leite (45, 106).

Na primeira fase da Revolução Industrial a procura de mão-de-obra era muito grande já que o aumento da produtividade não acontecia, a despeito da introdução de maquinaria, senão pelo aumento das horas de trabalho e de um maior número de trabalhadores empregados. Como não se fazia necessária qualquer qualificação especial para o trabalho (ao contrário do que ocorria anteriormente à Revolução Industrial), o aprendizado era rápido e interessava baratear os custos da produção, começou-se, então, a contratar grande quantidade de mulheres e crianças, sobretudo na indústria têxtil; delas se exigia um trabalho análogo ao dos homens por um salário inferior (43).

Os autores que escrevem sobre o trabalho nesse período histórico, até a Primeira Guerra Mundial, evidenciam as péssimas condições em que os trabalhadores viviam e trabalhavam, principalmente a situação ultrajante de mulheres e crianças (43, 71, 90, 97, 102).

Pode-se imaginar que, se para os homens as dificuldades eram muitas, para as mulheres trabalhadoras acrescentava-se o problema de como cuidar de seus filhos pequenos. Como alimentar um recém-nascido se a jornada de trabalho ultrapassava 12 horas? Nos Estados Unidos, aproximadamente em 1890, uma mulher que trabalhava em uma indústria têxtil contava que seu chefe era muito bom porque a deixava levar seu bebê de três dias de idade ao serviço; ela o colocava em uma caixa ao lado do tear e o amamentava quando chorava (99). Em fábricas brasileiras, no início do século 20, as grávidas trabalhavam até o dia do nascimento da criança; aquelas que ficavam alguns dias em casa, quando voltavam ao trabalho levavam o filho, colocando-o em um caixote ao pé das máquinas (91). Em São Paulo, já em 1911, o Departamento Estadual do Trabalho fez um levantamento e constatou que a jornada de trabalho média era de 12 horas e meia (17).

Diante dessas condições não é de estranhar que, ao tér-

mino da Primeira Guerra Mundial, os países que assinaram o Tratado de Versalles se preocupassem em tomar providências no sentido de minorar a situação degradante em que viviam os trabalhadores. Foi nesse contexto que surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919.

Uma das preocupações da primeira Conferência da OIT foi justamente regulamentar o trabalho da mulher, principalmente no que tange ao período antes e depois do parto.

2. OBJETIVO

Este trabalho objetiva investigar os antecedentes da legislação que atualmente garante à mulher trabalhadora no Brasil o direito de amamentar seus filhos, e a sua aplicação prática no dia a dia das indústrias e das trabalhadoras.

Tendo em vista estes objetivos, proceder-se-á a um levantamento histórico da evolução da legislação que trata do aleitamento materno a partir da primeira conferência da OIT em 1919. Através de um estudo de caso procurar-se-á ilustrar a aplicação dessas leis no Brasil e detectar a sua influência sobre a prática do aleitamento materno entre as mulheres trabalhadoras em indústrias.

3. AS LEIS TRABALHISTAS E O ALEITAMENTO MATERNO

As leis criadas para a proteção e a preservação do ato de amamentar têm se preocupado em resguardar a força de trabalho feminina. Não se verifica qualquer preocupação com as necessidades da criança.

As informações que se seguem visam mostrar esta situação: serão apresentados dados acerca da legislação que protege a lactante, informações relativas ao organismo internacional responsável pela orientação das leis trabalhistas e as legislações sobre amamentação e cuidado de lactentes em diversos países. A legislação brasileira, juntamente com propostas de alteração (que não chegaram a ser aprovadas) também será apresentada a seguir.

3.1 Antecedentes históricos

Historicamente, o surgimento da OIT resultou das idéias sociais desenvolvidas a partir do século XIX até o final da Primeira Guerra Mundial. A Revolução Industrial trouxe consigo, além de aspectos positivos para o desenvolvimento econômico, sérias preocupações sociais; as condições de traba-

lho e de vida dos operários eram vistas como intoleráveis para um número cada vez maior de pensadores e também de industriais (64).

As pessoas que viam a urgente necessidade de se tomar providências para mudar essa situação logo perceberam também que havia uma condição essencial para isto: quaisquer que fossem as medidas adotadas, teriam que estar sob a forma de acordos internacionais, para que nenhum país ficasse em desvantagem em relação aos outros por ter os custos de sua produção aumentados (64, 77).

Em função dessas preocupações, o primeiro resultado concreto foi uma conferência diplomática realizada em Berlim, em 1890. Só estiveram representados 14 países que, apesar de dispostos, não firmaram nenhum compromisso (64).

Houve outra conferência internacional em 1897, na cidade de Bruxelas. De lá saiu uma resolução no sentido de se criar uma organização internacional para proteger o trabalho. Porém, foi somente em 1900, em Paris, que foi criada a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores com sede em Basileia; ela foi incumbida de traduzir e publicar a legislação social dos diversos países conforme entrasse em vigor (64).

A Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores convocou uma nova conferência, realizada em Berna em 1906; seu objetivo, que foi alcançado, era estudar a adoção de dois convênios internacionais: um deles visava a redução do uso de fósforo branco e o outro proibía o trabalho noturno de mulheres na indústria, exceto em pequenas empresas. A partir desses convênios, outros foram colocados em pauta. Porém, com a deflagração da guerra os trabalhos foram suspensos (64).

Na Conferência de Paz, em Versailles, que marcou o fim da Primeira Guerra Mundial, compôs-se uma Comissão sobre Legislação Internacional do Trabalho. A Comissão foi o resultado da tese defendida por Leon Jouhaux, presidente da Confederação Geral dos Trabalhadores da França, e Samuel Gompers, presidente da American Federation of Labour, dos Estados Unidos. Jouhaux e Gompers argumentavam que a maioria dos soldados que estavam na guerra eram trabalhadores convocados para as forças armadas; consequentemente, era justo e necessário que participassem da Conferência de Paz (99).

Desta Comissão surgiu a proposta de criação da OIT, cuja primeira Conferência realizou-se em Washington (EUA) em outubro de 1919 (84, 99).

3.2 A Organização Internacional do Trabalho

A OIT foi criada em 1919 como uma instituição autônoma, associada à Liga das Nações; em 1946 passou a vincular-se à Organização das Nações Unidas. A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, composta de Estados, em cujas assembleias gerais as decisões são tomadas pelo voto de representantes de governos, de trabalhadores e de empregadores (84, 91, 99).

Os objetivos da OIT são de caráter social, econômico, político e técnico. Ela pretende universalizar a justiça, equilibrar o ônus da proteção social, eliminar a miséria e fornecer os instrumentos para que os sistemas de proteção ao trabalho sejam aperfeiçoados (99).

Em suas sessões anuais, a OIT formula convenções e recomendações. Depois que um país ratifica uma convenção, deve informar à OIT sobre as medidas tomadas para colocá-la em

prática. Uma recomendação, porém, não precisa ser ratificada, representando apenas uma diretriz de conduta para os países. As convenções e recomendações adotadas compõem o Código Internacional do Trabalho (91).

O Comitê Organizador da primeira Conferência enviou, em maio de 1919, aos governos dos países participantes, cópia da agenda e um questionário cujo item 3 continha perguntas referentes ao emprego de mulheres (84).

Com relação ao trabalho das mulheres antes e após o parto, o Comitê solicitou informações sobre a lei e a prática naquele momento, bem como sobre propostas legais que estariam sob consideração naqueles países.

As primeiras questões foram: Quais as restrições legais ou administrativas ao trabalho da mulher antes e depois do parto? A que tipo de empregos aplicavam-se essas restrições? Como era determinado o período a ser abrangido pelas restrições em cada caso individual? Ao mesmo tempo, o Comitê perguntou se era tomada alguma medida para o cuidado e manutenção da mãe e do bebê durante o período de restrições. Solicitou todos os detalhes sobre essas medidas, incluindo sua natureza e a origem do dinheiro pago às mulheres durante esse período.

As respostas aos questionários foram analisadas e apresentadas à Conferência como parte do Relatório III. Este Relatório aponta que as leis existentes nos países que respon-

deram ao questionário tinham dois objetivos. Primeiro, proteger a saúde da mãe e da criança, assegurando um descanso apropriado à mulher um pouco antes e após o parto. Segundo, assegurar a saúde da criança depois que a mulher voltasse ao trabalho, exigindo que os empregadores dessem oportunidades às mulheres para amamentarem seus filhos (84).

Na Argentina, França, Itália, Noruega, Espanha e Suécia, as mães deviam ter tempo, durante a jornada de trabalho para amamentarem seus filhos. Uma lei, com uma cláusula no mesmo sentido, estava sendo discutida pela legislatura da Holanda. Dinamarca, Itália, Portugal e França determinavam a existência de um local para amamentação em algumas firmas. Na Noruega, as mulheres mais pobres recebiam um subsídio durante as seis semanas anteriores ao parto e os seis meses seguintes ao nascimento da criança, desde que estivessem amamentando (84).

Os dados apresentados no Quadro 1 mostram que alguns países já estipulavam em sua legislação o tempo de que a mãe podia dispor para amamentar seu filho durante a jornada de trabalho. Na capital da Argentina a mãe tinha 15 minutos de duas em duas horas. Na França, duas meias horas por dia, reduzidas para dois intervalos de 20 minutos quando havia local para amamentar na própria firma. Na Espanha as mulheres

também tinham duas meias horas para dar de mamar. Na Itália a mulher dispunha de pelo menos uma hora, que era reduzida para meia hora se houvesse local para amamentar na própria firma. As mulheres italianas que trabalhavam na cultura de arroz tinham pelo menos meia hora para dar o seio ao seu filho (84).

Durante sua primeira Conferência a OIT estabeleceu a Convenção 3, referente ao trabalho de mulheres antes e após o parto. A Convenção 3 era concernente apenas às mulheres que trabalhavam na indústria e no comércio. Com relação à amamentação, apontava no item 3(d) que uma mulher "em qualquer caso, se estiver amamentando seu filho, terá direito a meia hora duas vezes por dia durante seu período de trabalho para fazê-lo" (56).

Considerando que o relatório do Comitê Organizador da Conferência e o relatório da Comissão sobre o Trabalho da Mulher não forneceram detalhes sobre como foi definido o tempo que as mães teriam para amamentar durante o trabalho, parece que o assunto não foi discutido e o artigo 3(d) foi formulado com base nas normas já existentes em alguns países (Quadro 1).

A Convenção 3 não faz referência a local para amamentação ou para guarda das crianças, nem ao fato dos intervalos serem remunerados. Entretanto, a questão do local já havia sido considerada na Dinamarca, França, Itália e Portugal. Apenas Itália e Espanha especificavam que o tempo usado para amamentação não deveria ser subtraído das horas trabalhadas (Quadro 1).

A Comissão sobre o Trabalho da Mulher, que havia preparado o rascunho dessa Convenção, relatou que uma minoria de seus membros opôs forte resistência ao item 3(d), considerando que representava um retrocesso na legislação industrial (57).

O aleitamento materno também é assunto da Convenção 103, revista em 1952, que concerne não só às mulheres que trabalham no comércio e na indústria, mas também àquelas trabalhadoras em atividades não industriais ou na agricultura, bem como às que desenvolvem trabalho remunerado em casa. Entretanto, a própria Convenção 103 prevê em seu artigo VII, parágrafo primeiro, a possibilidade dos países membros da OIT, ao ratificarem a Convenção, fazê-lo com restrições a alguns tipos de trabalho: "a) a certas categorias de trabalhos não industriais; b) a trabalhos executados em empresas agrícolas outras que não plantações; c) ao trabalho domésti-

co assalariado efetuado em casas particulares; d) às mulheres assalariadas trabalhando em domicílio; e) às empresas de transporte marítimo de pessoas ou mercadorias" (58).

O artigo V da Convenção 103 determina que: "Se uma mulher estiver amamentando seu filho terá direito a interromper seu trabalho com este fim na ocasião ou ocasiões estabelecidas por leis ou regulamentos nacionais". Ao mesmo tempo, indica que as interrupções do trabalho com o objetivo de amamentar serão contadas como horas trabalhadas, e remuneradas como tais (58).

A Convenção 103 é completada pela Recomendação 95, de 1952, que no seu item 3 refere-se às facilidades que devem ser dadas às mulheres que amamentam seus filhos. Em primeiro o lugar, determina que, quando possível, os intervalos para amamentar deveriam se estender por um período total de pelo menos uma hora e meia durante a jornada de trabalho, e que a frequência e duração dos intervalos poderiam ser alteradas mediante apresentação de atestado médico (59).

Em segundo lugar, indica que deveriam ser providenciadas facilidades para a amamentação, de preferência fora do local de trabalho das mulheres. Quando possível, essas facilidades deveriam ser financiadas, ou pelo menos subsidiadas, pela comunidade ou pelo seguro social obrigatório (59).

A Recomendação 95 indica também que o equipamento e as condições higiênicas de amamentação, bem como o número e qualificação do pessoal trabalhando nos locais destinados ao aleitamento, deveriam atender normas adequadas, aprovadas e supervisionadas pelas autoridades competentes (59).

Finalmente, a Recomendação 95 estipula que o trabalho noturno e as horas extras deveriam ser proibidas para as mulheres que estivessem amamentando, e as horas de trabalho deveriam ser planejadas de maneira a oferecer períodos de descanso adequados. Todo trabalho prejudicial à saúde da mulher ou de seu filho deveria ser proibido, pelo menos até o terceiro mês pós-parto, e por mais tempo para as mulheres que estivessem amamentando (59).

3.3 A legislação protetora ao aleitamento materno em diversos países.

O Quadro 2 apresenta informações a respeito dos recursos legais para o cuidado e amamentação dos bebês das mulheres que desenvolvem trabalho remunerado, em 134 países diferentes, divididos em cinco regiões: América, África, Oriente Médio*, Ásia e Europa. Este Quadro foi montado com base em

informações levantadas em diversas fontes. Quando houve contradição entre elas foi dada prioridade aos dados registrados nos documentos mais recentes da OIT (4, 5, 6, 54, 60, 61, 62, 63, 72, 91, 96, 105).

A legislação da Áustria se sobressai, não só pelo tempo de duração dos intervalos, mas principalmente porque determina a concessão de intervalos remunerados também para trabalhadoras agrícolas. Além dela, somente a Síria inclui essas trabalhadoras nesse benefício, mas fixa a idade-limite do bebê para a concessão de intervalos remunerados em 6 meses, enquanto para outras trabalhadoras essa idade é de 18 meses.

São apenas oito os países a respeito dos quais se sabe que o governo tem um sistema bem desenvolvido para o cuidado de bebês e crianças em idade pré-escolar: Israel, Dinamarca, Finlândia, Noruega, Polônia, Romênia, Suécia e URSS.

As características do local de amamentação ou da creche, bem como a qualificação do pessoal que neles trabalha, são

* Foram incluídos os países do Oriente Médio e cinco do Norte da África.

especificadas somente na legislação de três países: Bolívia, Chile e Turquia.

As Tabelas 1 e 2 mostram as tabulações dos recursos legais para amamentação. No total, 88 (66%) dos 134 países estudados têm disposições legais referentes ao aleitamento materno. A porcentagem de países da América, África e Europa que têm estas disposições é semelhante (70%, 76% e 71% respectivamente). A Ásia é a região em que menos países (43%) apresentam leis relativas à amamentação.

Os intervalos para amamentação são remunerados na maioria dos países (80%); entretanto, na África, só 58% dos países determinam que o tempo utilizado para amamentar seja remunerado, enquanto na Europa 100% dos países assim o fazem.

O tempo total de que a mulher dispõe por dia para amamentar, na maioria dos países (75%), é de 60 minutos. Na Europa, 45% dos países permitem que o tempo total seja maior ou que os intervalos sejam mais frequentes. O tempo disponível para amamentar não é especificado por 7% dos países.

O número de intervalos diários, geralmente, é de dois (67%) ou não é especificado (32%). Só a República Dominicana prevê a concessão de três intervalos diários.

As disposições legais da metade dos países não especificam até que idade da criança a mãe tem direito a intervalos para amamentação. Em quase um terço dos países (31%) a idade da criança varia de 5 a 12 meses. Na África, 50% dos países permitem à mãe amamentar até a criança completar 15 meses de idade.

Nas Tabelas 3 e 4 são apresentadas as tabulações dos recursos legais para o cuidado dos filhos de mulheres trabalhadoras. No total, 56 (42%) dos países têm disposições legais quanto ao cuidado dos filhos dessas mulheres. Para a maioria dos países (54%), entretanto, não foram obtidas as informações pertinentes.

Dos países que têm disposições legais que regulamentam o cuidado dos filhos das trabalhadoras, 71% não especificam a localização das creches e/ou locais para amamentação, 4% indicam que eles devem estar perto das firmas, 5% que eles devem estar nas firmas e 20% que devem estar nas firmas, ou perto delas. A maioria dos países (61%) especifica um número mínimo de trabalhadoras para que uma firma seja obrigada a providenciar creche e/ou local para amamentação. Esse número deve estar acima de 50 em 22% dos países e acima de 99 em 14% dos países.

Apenas 34% dos países estabelecem uma idade limite (máxima de 6 anos) para que as crianças frequentem as creches; 66% não especificam nenhuma idade.

3.4 A legislação brasileira

Muito embora as mulheres representassem um enorme contingente de mão-de-obra empregada na indústria no final do século XIX e início do século XX, leis que protegessem o seu trabalho foram efetivadas muito mais tarde (93). É somente na Constituição de 1934 (a terceira na história do Brasil) que se fala em proteção à maternidade e também à infância. Em seu artigo 138, nos incisos "c" e "f", a Constituição dizia que incumbia "à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas: e) amparar a maternidade e a infância; f) adoptar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a morbilidade e a mortalidade infantis". As Constituições que se seguiram mantiveram basicamente o mesmo espírito a respeito da proteção à maternidade e à infância (15).

Na esfera estadual, em 1917 surgiu a primeira lei que incluiu alguns dispositivos relativos ao trabalho feminino. Essa lei proibia o trabalho noturno para todas as mulheres e coibia o seu trabalho em quaisquer estabelecimentos indus-

triais do Estado de São Paulo durante o último mês de gravidez e o primeiro de puerpério. Porém, já a partir de 1922 os industriais paulistas não eram mais intimados a observar as exigências relativas principalmente ao trabalho de grávidas. Isto graças à intervenção de Francisco Matarazzo e Jorge Street, que conseguiram convencer o diretor do Serviço Sanitário, responsável pela fiscalização, de que a referida lei era inexecutável (90, 92).

No âmbito federal, muitas gestões foram feitas no sentido de se ter uma legislação que regulamentasse as condições do trabalho feminino. No início deste século, os médicos, principalmente preocupados com as altas taxas de mortalidade infantil, enfatizavam a necessidade do governo tomar providências que propiciassem melhores condições de trabalho para a mulher, visando primordialmente garantir a maternidade sadia. Eles consideravam ideal a instalação de creches junto às fábricas (89).

Na Câmara dos Deputados tramitaram alguns projetos de cunho social que abordavam o trabalho da mulher. Dos mais significativos foi o projeto do Deputado Maurício de Lacerda, encaminhado em julho de 1917: Projeto de Regulamentação do Trabalho Feminino (nº 125 de 16/07/1917). O projeto abrangia não apenas o trabalho industrial mas também o agrí-

cola e comercial. Proibia o trabalho à mulher grávida nos 60 dias anteriores ao parto e nos 40 dias subsequentes a ele; previa que a mulher trabalhadora teria direito a ausentar-se do serviço por 15 minutos a cada duas horas para amamentar o filho, nos primeiros seis meses de lactância. O projeto garantia, ainda, que nos meses seguintes e enquanto estivesse amamentando a mulher teria direito a uma hora por dia durante o expediente para o mesmo fim (48, 73, 98).

O referido projeto também estabelecia que as mulheres mesmas designariam, de acordo com a forma que seria regulamentada em lei, suas delegadas para cooperarem com os organismos fiscalizadores do Estado (98).

O mesmo deputado apresentou outro projeto, em 23 de julho de 1917, que previa o estabelecimento de creches junto às fábricas e regulava o seu funcionamento: Projeto da Criação de Creches em Estabelecimentos Industriais com mais de dez Operários (Projeto nº 136). Esse projeto determinava que os estabelecimentos industriais em que trabalhassem mais de dez mulheres seriam obrigados a instituir creches. A distância entre as creches e os estabelecimentos nunca poderia ser superior a duzentos metros, no geral, e cem metros quando o percurso fosse em ladeira (48, 73, 98).

Maurício de Lacerda fixava neste projeto a forma de manutenção das creches: um terço dos salários das mulheres que as utilizassem mais um quinto do salário semanal dos operários adultos e solteiros que não fossem arrimo de família. A despesa que excedesse a esses recursos deveria ser paga pelo empregador. As mulheres de cada fábrica escolheriam mensalmente uma comissão de operários para administrar a creche. Essa comissão, por sua vez, escolheria semanalmente duas mulheres, cujos filhos estivessem frequentando a creche para cuidarem dos filhos de suas companheiras, sem prejuízo de seus salários (98).

Quando da assinatura do Tratado de Versailles foi criada a Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados, ao final de 1918. Nela tramitaram antigos e novos projetos que até antecipavam as determinações que viriam da OIT em 1919, inclusive sobre a regulamentação da situação física e econômica da mãe-operária na gravidez, parto e amamentação, como faziam os já citados projetos de Maurício de Lacerda (73).

Quando aconteceu a primeira conferência da OIT, o Brasil, como signatário do Tratado de Versailles, participou e, conseqüentemente, se comprometeu a cumprir suas convenções e adequar as leis do país às suas recomendações. Os industriais brasileiros, inclusive, acenaram com essa bandeira

aos operários, para que dessem uma trégua em suas reivindicações até que a Câmara dos Deputados aprovasse leis no sentido de cumprir as determinações da OIT (48, 74).

Porém, foi somente em 1923 que apareceu um decreto regulamentando o trabalho feminino. O Decreto número 16.300, de dezembro de 1923, determinava, nos artigos 348 e 350, que os estabelecimentos industriais e comerciais em que houvesse trabalhadoras que estivessem amamentando seus filhos deveriam proporcionar-lhes a possibilidade de fazê-lo. Estipulava, também, que deveria haver creches ou salas de amamentação localizadas próximo a esses estabelecimentos, onde as mães poderiam amamentar duas ou três vezes por dia em intervalos regulares (76).

Em 1932 entrou em vigor o Decreto nº 21.417 A, de 17 de maio; foi esse decreto que veio regulamentar efetivamente o trabalho da mulher de maneira genérica e com fiscalização própria. Com relação ao aleitamento materno ficava estabelecido o direito da trabalhadora a dois intervalos diários, de meia hora cada um, para amamentação do filho até seis meses de idade; determinava a obrigatoriedade de creches nos estabelecimentos em que trabalhassem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos de idade (76).

O Brasil ratificou a Convenção 3 da OIT (1919) através do Decreto 423, de 12 de novembro de 1935 (85, 98).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a vigorar a partir de 10 de novembro de 1943 (50). O parágrafo único do artigo 389 da CLT dizia: "Quando não houver creches que atendam convenientemente à proteção da maternidade, a juízo da autoridade competente os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação".

Segundo o artigo 396, "para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um". O parágrafo único deste artigo indica que: "quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente".

O artigo 397 determinava: "As instituições de Previdência Social construirão e manterão creches nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais, de

maior densidade, dos respectivos segurados". Conforme o artigo 398, "As instituições de Previdência Social, de acordo com instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio financiarão os serviços de manutenção das creches construídas pelos empregadores ou pela instituições particulares idôneas".

A CLT previa, ainda, no artigo 399, reconhecimento do mérito dos empregadores "que se distinguíssem pela organização e manutenção das creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações".

O artigo 400 estabelecia que "os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária".

O artigo 401 tratava das penalidades que seriam aplicadas a quem infringisse qualquer um dos artigos referentes à proteção do trabalho feminino: "Pela infração de qualquer dispositivo deste capítulo, será imposta ao empregador a

multa de 1/5 (um quinto) do salário mínimo a 2 (dois) salários regionais, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por aquelas que exerçam funções delegadas". A penalidade seria aplicada no grau máximo nos casos de artifício ou simulação e nos casos de reincidência.

A CLT foi alterada pelo Decreto-Lei 229 de 28 de fevereiro de 1967 (76). O artigo 389 passou a ter a seguinte redação:

§ 1º "Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais".

O artigo 398 foi suprimido e alterou-se a redação do artigo 397: "O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência e à infância manterão ou

subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e Jardim da infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores destinados aos filhos das mulheres empregadas".

O Congresso Nacional, através do decreto legislativo nº 20, de 1965, aprovou a Convenção 103 da OIT com reserva* dos incisos "b" e "c" do parágrafo primeiro do artigo VII. Isto significa que no Brasil os benefícios previstos nessa Convenção para as trabalhadoras que amamentam não se estendem àquelas que trabalham em empresas agrícolas, exceto plantações, nem às que executam trabalho doméstico assalariado em casas particulares. O Presidente da República promulgou a Convenção 103 na forma como aprovada pelo Congresso, em 14 de Julho de 1966, através do Decreto nº 58.820.

Em 15 de Janeiro de 1969, a Portaria nº 1 da Divisão Nacional da Saúde e Higiene do Trabalho (DNSHT), expediu normas a serem seguidas pelas empresas para a instalação de creches em locais de trabalho e para convênios com as cre-

* Reserva é uma declaração unilateral, feita por um Estado, com o objetivo de excluir ou modificar o efeito de certas disposições de um tratado em sua aplicação (44).

chês distritais. Essa portaria foi alterada em 1971. A seguir é apresentada a versão vigente (24, 25).

Com relação ao local para guarda dos filhos das trabalhadoras referido no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, a Portaria nº 1 estabeleceu, no seu parágrafo 1º, que deverá obedecer os seguintes requisitos:

- a) "berçário com área mínima de 3 metros quadrados por criança, devendo haver, entre os berços e entre estes e as paredes, a distância mínima de 0.50 m.;
- b) saleta de amamentação provida de cadeiras ou bancos-encosto, para que as mulheres possam amamentar seus filhos em adequadas condições de higiene e conforto;
- c) cozinha dietética para o preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para a criança ou para as mães.
- d) o piso e as paredes deverão ser revestidos de material impermeável e lavável.

Parágrafo 2º - o número de leitos no berçário obedecerá à proporção de um leito para cada grupo de 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade".

Com relação às creches com que as empresas poderiam manter convênio, a DNSHT estabeleceu o seguinte no parágrafo 2º:

- I - "A creche distrital deverá estar situada, de preferência, nas proximidades da residência das empregadas ou dos estabelecimentos ou em vilas operárias.
- II - Nos casos de inexistência das creches previstas no item I cabe à autoridade regional competente, a faculdade de exigir que os estabelecimentos celebrem convênios com outras creches, desde que os estabelecimentos ou as instituições forneçam transporte, sem ônus para as empregadas.
- III - Deverá constar das cláusulas do convênio:
 - a) o número de berços que a creche mantiver à disposição de cada estabelecimento, obedecendo à proporção estipulada no parágrafo 2º artigo 1º desta Portaria;
 - b) a comprovação de que a creche foi aprovada pela Coordenação de Proteção Materno-Infantil ou pelos órgãos estaduais competentes, a quem cabe orientar e

fiscalizar as condições materiais da instalação e funcionamento, bem como a habilitação do pessoal que nela trabalha.

IV - Os estabelecimentos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, que possuam creche, poderão efetuar contrato com outros estabelecimentos, desde que preencham os requisitos desta Portaria.

Artigo 3º - É proibida a utilização de creches para quaisquer outros fins, ainda que em caráter provisório ou eventual.

Artigo 4º - Aos agentes da Inspeção do Trabalho competirá a verificação do cumprimento desta Portaria".

A CLT sofre nova alteração do artigo 389, em 1986 (41, 12), permitindo às empresas e empregadores adotarem o sistema de reembolso-creche desde que obedecidos os seguintes requisitos:

I - "O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os 6 meses de idade da criança.

II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados.

IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

Artigo 2º - A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo único - A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições para-estatais referidas no caput do artigo 566 da CLT.

Artigo 3º - As empresas e empregadores deverão comunicar à Delegacia Regional do Trabalho a adoção do sistema de re-

embolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo de seu funcionamento".

3.5 Alterações propostas à legislação brasileira

A seguir são apresentadas algumas das alterações que têm sido propostas para a legislação que diz respeito à mulher trabalhadora e ao aleitamento materno. Nenhuma delas, entretanto, chegou a ser efetivada.

Bertha Lutz, representante do Distrito Federal na Câmara dos Deputados no período de 1936-37, propôs a revogação do Decreto nº 21.417 de 1932, e a adoção do Estatuto da Mulher, elaborado por ela. Com relação ao aleitamento materno o Estatuto mantinha o artigo 11, apenas reduzindo de 30 para 20 o número de trabalhadoras de cada unidade produtiva obrigada a instalar creches no local de trabalho (90).

A CLT também tem sido alvo de propostas de alteração. A seguir estão relatadas as alterações sugeridas, conforme publicadas no Diário do Congresso Nacional*.

* As modificações propostas estão escritas em negrito e entre colchetes.

Em 1979, o Deputado Walter Silva propõe a seguinte redação para o parágrafo 1º do artigo 389: "Os estabelecimentos em que trabalharem trinta mulheres ou mais, com idade acima de dezesseis anos, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação, [pelo menos durante o prazo a que se refere o artigo 396]". O artigo 396 fixa o referido prazo como sendo até que o bebê complete seis meses de idade (26, 28).

Em 1985, o Deputado José Camargo propôs revogar os parágrafos 1º e 2º do artigo 389 e acrescentar um [Inciso Número V: "Local apropriado para as empregadas guardarem, sob vigilância e assistência a cargo da empresa, os seus filhos no período de amamentação e de pré-escola]" (38).

O Deputado Adriano Valente sugeriu, em 1981, a seguinte alteração para o artigo 396: "Para amamentar [o filho] até que este complete [1 (um)] ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) períodos de descanso especiais, de meia hora cada um".

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de [1 (um)] ano poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente".

O referido deputado também propõe um [Artigo 2º: "Os encargos financeiros decorrentes da presente lei serão atendidos pela contribuição das empresas prevista no artigo 4º da Lei nº 6.136, de 7 de Novembro de 1964, que inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social]" (32)].

O deputado Ivo Vanderlinde, em 1983, e o senador Juthay Magalhães, em 1986, também se preocuparam com a idade até a qual a criança poderia ser amamentada, propondo sua ampliação para um ano (33, 40).

A distância entre o lugar de trabalho e a creche conveniente foi uma preocupação do senador Cunha Lima que, em 1982, apresentou a seguinte proposta de modificação ao parágrafo 2º do artigo 389: "A exigência prevista no parágrafo 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios com outras entidades [sindicais ou de assistência social, localizadas, no máximo a 3 (três) quilômetros do local de trabalho ou de residência da trabalhadora]". Não havia justificavas acompanhando a proposta (34).

A distância também foi uma preocupação do Deputado Henrique Eduardo Alves que, em 1984, sugeriu acrescentar um [parágrafo 3º] ao artigo 389: ["Quando as creches mantidas na forma do disposto no parágrafo anterior estiverem localizadas a mais de quinhentos (500) metros de distância do trabalho, as empresas ficarão obrigadas ao fornecimento de condução gratuita às empregadas com filhos em idade de amamentação]" (35).

Em 1979, o Senador Nelson Carneiro propôs a seguinte alteração ao parágrafo 1º do artigo 389: "Os estabelecimentos em que trabalhem, [ou prestem serviço efetivo] pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os filhos no período de amamentação" (27, 29, 30, 31).

O Senador Gabriel Hermes sugeriu, em 1984, uma outra alteração ao parágrafo 1º do artigo 389: "Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos [cem] mulheres com mais de [vinte e um anos de idade], terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os filhos no período de amamentação" (36).

O tempo que a mulher teria para amamentar durante o expediente foi também preocupação do senador Nelson Carneiro, que apresentou em 1984 a seguinte proposta de modificação do artigo 396: "Para amamentar o próprio filho, até que complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois (2) descansos especiais de uma (1) hora cada um" (37).

A proposta mais interessante é a do deputado Francisco Amaral, apresentada à Câmara dos Deputados em abril de 1986. Dada a extensão das modificações propostas, seu projeto será transcrito integralmente a seguir.

"O Congresso Nacional decreta:

Art.1º O art. 389, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com as seguintes alterações:

Art. 389

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem mais de 15 (quinze) mulheres e pelo menos 100 (cem) empregados, terão creches, no próprio local de trabalho, para os empregados guardarem, sob vigilância e atendimento, seus filhos.

§ 2º Para os fins do parágrafo anterior, entende-se por creche o equipamento social com a função de guarda e assistência alimentar, higiênica e educacional para crianças de 0 a 3 anos e 11 meses, durante o período de trabalho de seus pais ou responsáveis.

§ 3º As creches destinadas à guarda e atendimento dos filhos dos empregados deverão preencher os seguintes requisitos:

a) bercário com área mínima de 3 m² (três metros quadrados) por criança, mantida a distância de 0,50 m (cinquenta centímetros) entre estes e as paredes, com área prevista para a movimentação e engatinho das crianças;

b) saleta para amamentação;

c) salas para atividades psicopedagógicas e de repouso para crianças maiores de 12 meses;

d) cozinha dietética;

e) local para banho de sol;

f) instalações sanitárias adequadas ao uso das crianças e funcionários da creche;

g) instalações protegidas contra a poluição química, sonora e ambiental.

§ 4º Comprovada pelo empregador, perante as autoridades competentes do Ministério do Trabalho, a impossibilidade técnica de cumprimento do determinado no § 1º, esta será atendida mediante creches mantidas diretamente pelo empregador, ou outras de entidades públicas ou privadas, que venham a suprir os seguintes requisitos:

a) distância máxima entre a creche e o local de trabalho de 1,5 km (um quilômetro e meio);

b) horário de funcionamento da creche compatível com a jornada de trabalho dos pais ou responsáveis;

c) fornecimento, pelo empregador, de transporte gratuito para crianças, entre o local de trabalho e a creche;

d) a capacidade da creche de atendimento das crianças deverá estar de acordo com a demanda da empresa;

e) pagamento, pelo empregador, por vaga preenchida da creche, de valor nunca inferior a 2 (dois) salários de referência;

f) preencher, a creche, os requisitos indicados no § 3º deste artigo.

§ 5º No caso das empresas excluídas do § 1º deste artigo, deverão elas atender às crianças de 0 a 3 anos e 11 meses, filhas dos empregados, através do pagamento de importância equivalente a 2 (dois) salários de referência.

Art.2º O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 396. Para amamentar e atender ao próprio filho, até que este complete doze meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, sem prejuízo de sua remuneração, não coincidentes com o previsto nos artigos 383 e 384 desta Consolidação.

Parágrafo único. Em caso de creche fora da empresa, os períodos previstos neste artigo não serão prejudicados pelo tempo despendido no transporte do local de trabalho até a creche, e vice-versa.

Art.3º O art. 397 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 397. O SESI, o SESC e demais entidades públicas destinadas ao atendimento à infância, manterão ou subvencionarão escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente a seus filhos.

Art. 4º. O art. 400 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 400. Os Ministérios da Saúde, da Educação e da Previdência e Assistência Social, no que lhes couber, firmarão convênio com o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, para a supervisão técnica de implantação e manutenção das creches conveniadas e na empresa, de que tratam o § 1º e seguintes, do art. 389, desta Consolidação.

Art. 5º. O art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescido dos seguintes §§ 3º, 4º e 5º:

Art. 401

§ 3º Além das penalidades previstas neste artigo, no caso de infração aos dispositivos concernentes à manutenção de creches pelas empresas, haverá multa adicional a ser imposta mensalmente aos infratores, de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) salários de referência.

§ 4º O montante arrecadado com referência às multas previstas no parágrafo anterior será obrigatoriamente aplicado para a implantação e manutenção de recursos que atendam às crianças de 0 a 4 anos de idade, de acordo com o que for disposto em regulamento.

§ 5º As CIPAs terão, também, atribuições fiscalizadoras dos locais de guarda e atendimento às crianças, devendo representar diretamente à direção da empresa quanto ao não funcionamento regular daqueles e aos órgãos públicos competentes, quando for o caso.

Art. 6º O Poder Executivo, ouvido o Ministério do Trabalho, regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário" (39).

A Assembléia Nacional Constituinte, reunida desde 1 de fevereiro de 1987, também debateu, nas diferentes fases da elaboração da nova Constituição, a questão da compatibilidade entre maternidade e trabalho. De um modo geral, as emendas a propósito do assunto diziam respeito à licença remune-

rada à gestante, antes e depois do parto: 21 emendas trataram da licença de maternidade, quer pretendendo que a Constituição fixasse a sua duração ou não. Os constituintes que defenderam a fixação do prazo da licença remunerada à gestante argumentaram, invariavelmente, pela essencialidade de se garantir através desse dispositivo constitucional um tempo mínimo necessário de aleitamento materno, para não comprometer "a saúde das gerações futuras de brasileiros", para assegurar "um período adequado de aleitamento para a saúde da população". Quatro emendas foram apresentadas tratando genericamente do direito de aleitamento materno a ser garantido pelo Estado com ações de saúde e educação. Apenas duas emendas trataram especificamente da criação de condições concretas que possibilitassem às trabalhadoras lactantes amamentarem seus filhos (86).

Jofran Frejat (PFL-DF) e Bosco França (PMDB-SE) propuseram por duas vezes que constasse no capítulo 2 da nova Carta, a propósito dos direitos sociais dos trabalhadores, além de "Garantia de assistência, pelo empregador, aos filhos e dependentes dos empregados, pelo menos até 6 (seis) anos de idade", a expressão "provendo salas de amamentação no local de trabalho, no período de aleitamento materno exclusivo". Quando de sua primeira apresentação esta proposta recebeu parecer favorável sendo, entretanto, rejeitada posteriormen-

te, sob a alegação de que seu cumprimento por parte das pequenas e médias empresas seria inviável, tanto por razões financeiras como espaciais. Assim, do texto final relativo aos direitos sociais dos trabalhadores, votado em agosto de 1988, figura apenas a fixação da licença remunerada à gestante em 120 dias (86).

4. APLICAÇÃO DAS LEIS DE PROTEÇÃO AO ALEITAMENTO MATERNO NO BRASIL

Com base na legislação relativa à mulher trabalhadora e ao aleitamento materno atualmente em vigor, poder-se-ia esperar que todas as indústrias com mais de 30 mulheres maiores de 16 anos tivessem creche própria ou convênio, e que isto possibilitasse às trabalhadoras deixarem seus filhos sob guarda nessas instituições durante o período de amamentação. Entretanto, a realidade parece ser outra.

4.1 Alguns exemplos da realidade brasileira

Uma pesquisa realizada pelo Conselho Estadual da Condição Feminina do Estado de São Paulo (100) constatou a existência de apenas 38 berçários-creche mantidos no local de trabalho por empresas privadas em todo o Estado de São Paulo. Foi verificado que estes berçários-creche eram de fato usados pelas trabalhadoras: 10 berçários (26%) atendiam crianças de até 6 meses de idade como prevê a lei; os demais abrangiam uma faixa etária mais ampla.

Com relação às creches conveniadas, a mesma pesquisa informa que: "Há uma constatação geral de que esses convênios

não funcionam: não são divulgados para as mães trabalhadoras, as creches normalmente estão situadas distantes das empresas, estas não garantem transporte para as mães (como previsto em lei), as mães trabalhadoras conhecendo a existência desses convênios sofrem pressão para não usá-los, etc" (100).

Nas creches conveniadas que foram pesquisadas constatou-se que as reservas de berços, de um modo geral, eram em número muito maior que a capacidade de atendimento: "por exemplo, a creche Padre Guerrino que tem capacidade para somente 40 berços, dos quais 4 são ocupados, mantendo convênios com nada menos do que 70 empresas. Igual situação se encontra na creche Mamãe, que tem um berçário com capacidade de atendimento para 40 crianças, dos quais 5 são ocupados, mantendo convênios com 98 empresas" (100).

Com relação à amamentação dos filhos das trabalhadoras que se utilizam das creches instaladas nos locais de trabalho, é interessante observar a experiência da Creche da Paramount Lansul e Artefina, no Rio Grande do Sul. Para preenchimento das vagas era dada prioridade à criança que estivesse sendo amamentada; as mulheres que trabalhavam das 7:45 às 18 horas tinham três horários de amamentação, entretanto, referiram-se casos de mães que amamentavam com maior

frequência até que os bebês se acostumassem a mamadas mais espaçadas (18).

A Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) mantém, desde agosto de 1982, um Centro de Convivência Infantil cujo berçário é exclusivamente para filhos de funcionárias que estão sendo alimentados ao seio. A administração da UNICAMP, além de cumprir a legislação da CLT, forneceu outros recursos para que a amamentação seja realizada de maneira satisfatória, como horários especiais de entrada e saída (15 minutos de tolerância em cada período) e, se necessário, a mãe pode aumentar seu horário de almoço em meia hora. Desta forma, uma criança pode mamar no seio até cinco vezes durante o expediente da mãe, garantindo uma nutrição baseada no aleitamento exclusivo até seis meses de idade. Do sexto ao nono mês de vida da criança as mães são incentivadas a amamentar pelo menos uma vez durante o expediente e o máximo possível em casa (53).

Os problemas decorrentes do estabelecimento de convênios entre indústrias e creches têm sido frequentemente abordados também pela imprensa como canal de expressão das preocupações populares (19). Por exemplo, encontrou-se o relato de que a Associação Santo Agostinho, uma entidade beneficente que tinha convênio com aproximadamente 100 empresas, afirma-

va que somente 20 delas tinham a preocupação de que as mães trabalhadoras ocupassem berços conveniados; a diretora da instituição dizia que muitos empregados das firmas conveniadas nem sabiam da existência do convênio. O gerente administrativo de outra instituição - Associação Evangélica Beneficente - dizia que aconselhava as empresas para que utilizassem as creches "mas na maioria dos casos isto não acontece" (87).

Segundo outro relato, um diretor de creche afirmou que as creches-fantasma realmente existiam, praticamente não recebiam crianças, ou porque ficavam fora de mão, os empregados não sabiam da sua existência ou porque tinham sido organizadas apenas com fins lucrativos. O diretor dizia ainda que a maioria das empresas que tinham convênio com sua instituição não ocupavam os berços conveniados, "mesmo porque ninguém coloca um carro à disposição das mães para elas deixarem seus filhos na creche ou virem até aqui no horário da amamentação". Apesar dessa situação, a referida instituição era legalizada junto à Delegacia Regional do Trabalho (14).

O mesmo artigo afirmava que nos corredores da Delegacia Regional do Trabalho e da Secretaria da Promoção Social (órgão fiscalizador) se dizia que as creches-fantasma permitem que as empresas cumpram fielmente a lei. A Delegacia Regio-

nal do Trabalho, quando interpelada sobre quantas empresas estariam obrigadas a cumprir a lei das creches, respondeu não ter dados a respeito e que a ausência de reclamações por parte dos sindicatos indicava que não deveria haver maiores problemas nessa área. A mesma imagem é reforçada pela reportagem publicada na revista Isto é (20).

4.2 Estudo de caso: uma avaliação do aleitamento materno entre mulheres trabalhadoras em indústrias do Município de Campinas.

Foi realizado um estudo em indústrias de Campinas para avaliar o cumprimento das disposições legais relativas à mulher trabalhadora e ao aleitamento materno e estudar a experiência de amamentação dessas mulheres.

O município escolhido foi Campinas tendo em vista o fato de seu parque fabril ser um dos maiores do país, constituindo-se em importante segmento industrial que concentra grande contingente de mão-de-obra feminina (16, 46).

Os objetivos deste estudo de caso podem ser resumidos da seguinte forma:

- a. Estudar o cumprimento por indústrias do Município de Campinas-SP das disposições legais relativas à mulher trabalhadora e ao aleitamento materno.
- b. Estudar em creches conveniadas o cumprimento das disposições legais relativas às condições de funcionamento.
- c. Estudar a experiência de mulheres trabalhadoras em indústrias do Município de Campinas-SP com o aleitamento materno.

A seguir será descrita a metodologia utilizada no estudo e as informações obtidas de indústrias, mulheres trabalhadoras e creches conveniadas com as indústrias.

4.2.1 Material e Método

a. Etapas

O projeto foi desenvolvido em três etapas.

A primeira etapa consistiu em identificar quais as indústrias do Município de Campinas que estariam obrigadas a cumprir as disposições legais com relação à mulher trabalha-

dora e o aleitamento materno nos termos do artigo 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT. Dentre elas foram selecionadas as que seriam estudadas.

Na segunda etapa foi desenvolvida uma pesquisa de campo, para a qual foram entrevistadas mulheres que trabalhavam ou haviam trabalhado nas indústrias selecionadas, e que tiveram licença de maternidade em 1984, 1985 ou 1986.

Na terceira etapa foram estudadas as creches* convenientes com as indústrias selecionadas.

b. Seleção

. Das indústrias: as indústrias existentes no Município

* O termo "creche" é utilizado porque as leis protetoras do aleitamento materno chamam assim os locais que os estabelecimentos deveriam providenciar para as empregadas deixarem seus filhos durante o período de amamentação. As próprias instituições se auto-denominam assim, embora em seu sentido restrito o termo se aplique a instituições que abrigam crianças até a idade pré-escolar (6 anos).

de Campinas foram identificadas através do Cadastro Industrial do Município de Campinas, publicado em 1983 pelo Centro Técnico Econômico de Assessoria Empresarial (CTAE) da UNICAMP (16).

Para serem incluídas no estudo, as indústrias deveriam empregar pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade. Este fato as obrigava a ter creche própria ou convênio com uma creche, onde as trabalhadoras poderiam deixar os filhos que estivessem sendo amamentados.

O primeiro passo na seleção das indústrias a serem estudadas consistiu em determinar em quais delas trabalhavam pelo menos 30 mulheres. Para isso, em fevereiro de 1985, começou-se a entrar em contato com aquelas que, segundo o Cadastro, empregavam pelo menos 100 pessoas.

Nessa ocasião, explicou-se que a UNICAMP estava fazendo uma pesquisa sobre mulheres que trabalhavam em indústrias do Município de Campinas e perguntou-se o número de mulheres empregadas na indústria. Nos casos em que havia pelo menos 30 trabalhadoras, perguntou-se se a indústria tinha creche própria ou convênio e o nome da creche com a qual tinha convênio.

Foi procurada informação de 91 indústrias. Apenas uma indústria, recusou fornecer informação. Oito das indústrias procuradas já tinham falido. Nenhuma das 82 indústrias contactadas declarou ter creche própria.

Observou-se que em 48 das indústrias com pelo menos 100 empregados trabalhavam 30 ou mais mulheres. Dessas indústrias, 35 (73%) tinham convênio com alguma creche. Foi decidido incluir no estudo as oito indústrias de vestuário, calçados e artefatos de tecidos porque elas se dividiam entre as seis que tinham convênio com creche e as duas que não tinham, possibilitando comparar as duas situações com relação ao aleitamento materno. Também foram incluídas as duas indústrias do gênero têxtil, porque desta forma seria maior o número de indústrias estudadas bem como a possibilidade de entrevistar mulheres que cumpriam os requisitos estabelecidos e que, além disto, trabalhavam em indústrias que desenvolviam atividades semelhantes às oito inicialmente incluídas. A Tabela 5 mostra o que produziam as 10 indústrias selecionadas para o estudo.

.. Das mulheres: foram incluídas no estudo as mulheres que, segundo informação do dono, gerente e/ou responsável do departamento pessoal de cada indústria, trabalhavam no seu es-

tabelecimento e tinham tido licença de maternidade nos anos de 1984 a 1986. Foram 77 as mulheres nessas condições.

... Das creches: foram incluídas no estudo as três creches com as quais as indústrias visitadas declararam ter convênio. Eram elas: Creche da Criança Mei-Mei, Mãe Cristina e Casa da Criança Vovô Nestor.

c. Material

. Cartão de controle: Para controlar o trabalho de campo foi preparado um cartão para registrar o nome e endereço da mulher, bem como a data de nascimento da criança ou o ano em que a mãe teve licença de maternidade. Também era anotado o número da mulher no estudo, nome da entrevistadora, data em que lhe foi designada a entrevista e quando devolveu o questionário preenchido.

.. Questionários: foram utilizados três questionários para obter as informações necessárias. Um para levantar dados das indústrias, outro para entrevistar as mulheres e um terceiro para obter informações junto às creches conveniadas (Anexos 1, 2 e 3).

... Manuais: foram preparados manuais para trabalhar no levantamento de dados das mulheres e no processamento dos mesmos. Eram eles: o Manual da Entrevistadora, o Manual de Crítica e os Manuais de Codificação e Entrada de Dados.

d. Entrevistadoras

Quatro pessoas do sexo feminino, universitárias, foram entrevistadoras. Para colaborar na pesquisa elas receberam um treinamento de aproximadamente 12 horas, que consistiu em ler e discutir o Manual da Entrevistadora e na encenação de entrevistas. Foram praticadas uma série de situações que poderiam se apresentar no campo: recusa, a mulher não estar em casa, ter se mudado ou ser confusa para responder.

e. Coleta de dados

. Das indústrias: para obter as informações de cada indústria selecionada, assim como os nomes e endereços das trabalhadoras a serem entrevistadas, foi feita uma visita a cada um dos locais. Nessa ocasião o dono, gerente ou responsável do departamento pessoal foi entrevistado. Às vezes, foi necessária uma nova visita ou telefonema para obter dados que

não puderam ser fornecidos no primeiro contato.

Houve uma recusa (apesar de terem sido feitos vários intentos pelo telefone e pessoalmente) em fornecer o nome e endereço das trabalhadoras que cumpriam os critérios para serem incluídas no estudo; uma indústria estava praticamente falida e com pouquíssimos funcionários. Então, restaram oito indústrias a serem estudadas.

As indústrias foram visitadas pela autora em abril de 1986.

.. Das mulheres: as mulheres foram entrevistadas em suas residências ou, quando necessário, na própria indústria. O processo de entrevistas foi iniciado em 5 de agosto de 1986 e completado em 2 de setembro do mesmo ano.

Das 77 mulheres procuradas, 74 (96%) foram entrevistadas. Das entrevistadas, nove foram excluídas porque não estavam trabalhando nas indústrias estudadas durante a gravidez, o que significa que a informação fornecida não foi correta. Em média, foi necessário fazer 1.7 visitas a cada mulher procurada, a fim de obter as informações necessárias.

... Das creches: as creches conveniadas foram visitadas pela autora entre 22 e 29 de outubro de 1986. Nessa ocasião foi entrevistada uma das pessoas responsáveis e percorrido o local para observar suas características.

4.2.2 Resultados

a. Indústrias

Constatou-se que as indústrias averiguadas tinham uma média de 131 trabalhadoras (variando de 36 a 190) com mais de 16 anos de idade, o que significa que todas deveriam ter local apropriado que permitisse às mulheres guardarem seus filhos sob vigilância e assistência durante o período de amamentação (artigo 389 da CLT). O número de trabalhadoras de 16 a 40 anos foi de um mínimo de 26 até um máximo de 181 mulheres. É esse número que determina a quantidade de vagas de que a indústria deve dispor na creche, conforme a Portaria nº 1 da DNSHT: a cada grupo de 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade corresponde a exigência legal de uma vaga no berçário (Tabela 6).

Nenhuma das oito indústrias que tinham 30 ou mais empregadas com mais de 16 anos de idade tinha creche própria. Se-

te delas mantinham convênio: quatro com a Casa da Criança Mei-Mei, uma com a Casa da Criança Vovô Nestor e duas com a creche Mãe Cristina. O convênio mais antigo datava de 1970 e o mais recente de 1984. O preço pago por mês, para cada vaga, variou de 0,14 a 1,31 OTN*.

Só uma das indústrias declarou não informar às trabalhadoras que existia o convênio com a creche. Isto porque "as mulheres não se interessam". Duas das indústrias declararam que informavam sobre o convênio mas não como agir para que os filhos das trabalhadoras, que estavam sendo amamentados, pudessem frequentar a creche. As razões apontadas para isto foram: "Nenhuma procurou informação" e "elas não usam a creche porque é longe e não é bom para elas". Em três indústrias as pessoas responsáveis não sabiam informar a distância entre as mesmas e a creche. Três assinalaram que ficava a uns dois quilômetros e outra a sete quarteirões.

Cinco indústrias declararam que os filhos das trabalhadoras que estavam sendo amamentados não frequentavam a creche; duas não sabiam informar. Três indústrias acharam que a razão para não frequentar a creche era o fato dela ficar

* Valor da OTN em abril de 1986 = Cz\$ 106,40

longe; uma respondeu que era porque as mulheres têm mais confiança em deixar o bebê com a avó, que elas não amamentam ou que desmamam cedo. Finalmente, três indústrias disseram que não sabiam explicar porque as creches não eram frequentadas. Uma das indústrias declarou fornecer transporte gratuito para as trabalhadoras irem amamentar seus filhos, conforme determina a Portaria nº 1 da DNSHT. As outras seis não forneciam e informaram que a creche também não providenciava condução.

Com relação aos descansos especiais para amamentar, estabelecidos no artigo 396 da CLT, sete indústrias concediam dois descansos durante a jornada de trabalho; entretanto, duas delas permitiam que as trabalhadoras optassem por um intervalo de uma hora e uma indústria oferecia a possibilidade de sair uma hora mais cedo. Uma indústria permitia à mãe amamentar no local de trabalho e informou que ela podia fazê-lo três vezes por dia ou quantas vezes fossem necessárias.

Todas as indústrias declararam que autorizariam uma trabalhadora a continuar com os dois descansos para amamentar além do prazo estipulado pela lei (até a criança completar 6 meses de idade), se a saúde do filho o exigisse e ela apre-

sentasse um atestado médico, conforme determina o artigo 396 da CLT. Com relação ao tempo durante o qual aceitariam que continuassem vigorando os descansos, quatro indústrias disseram que seria o tempo necessário para a criança ficar boa; uma afirmou que o tempo dependeria de um acordo com a trabalhadora, e em outra responderam que ela seria dispensada.

Também foi perguntado porque a indústria não tinha creche própria. Em quatro indústrias a resposta foi a falta de espaço; em duas foi apontado que uma creche era muito cara e três achavam mais fácil ter convênio. Outras razões mencionadas foram que: o convênio permitia fazer beneficência, os empresários não tinham consciência do problema, faltava um estudo econômico objetivo, as indústrias não tinham condições de construir, a indústria era pequena.

b. Trabalhadoras

Foram analisadas as respostas de 65 mulheres. Por ocasião do nascimento do bebê a que se refere o estudo a idade média das mulheres era de 26 anos; a mais nova tinha 17 e a mais velha 39 anos de idade. A maioria das mulheres (94%) era casada ou tinha companheiro; para 67% das entrevistadas este bebê era seu primeiro filho. Mais da metade das mulhe-

res (56%) cursou da primeira à quarta série do primeiro grau e 42% da quinta à oitava série (Tabela 7).

As mulheres desempenhavam diversas atividades na indústria. O maior número correspondia a costureiras (25%) e serviços gerais (23%). O expediente começava entre as 6:00 e 7:15hs e terminava entre as 14:00 e 18:20hs. Para chegar na hora certa à indústria, as mulheres saíam de casa desde antes das 5:30 até as 6:30 horas da manhã (Tabela 8).

Por ocasião do retorno da mulher ao trabalho, mais da metade (58%) das crianças estava com mais de dois até três meses de idade. A mais nova tinha um mês e a mais velha sete meses de idade. Oito mulheres não voltaram a trabalhar depois da licença de maternidade (Tabela 9).

Quase todas as mulheres (95%) amamentaram o bebê incluído no estudo. Ao analisar as razões pelas quais deram de mamar, verificou-se que a maioria (71%) disse que seu leite era melhor e mais de um quarto (29%) apontou que foi pelo fato de ter leite. Outras razões foram: a mãe tem obrigação de amamentar, o médico ou a enfermeira a orientaram e porque é um prazer amamentar (Tabela 10).

Das 54 mulheres que amamentaram seus bebês e voltaram a trabalhar, 14 (26%) o fizeram até os seis meses ou mais. Se a criança tivesse problemas de saúde aos seis meses de idade, a mãe poderia continuar tendo dois descansos para amamentar mediante a apresentação de um atestado médico (artigo 396 da CLT). Duas mulheres disseram que seus filhos estavam doentes aos seis meses de idade, mas só uma utilizou o recurso do atestado, válido por três meses, para continuar amamentando.

Das mulheres entrevistadas, 95% afirmaram que a indústria não tinha creche própria. Menos de um quinto das mulheres (17%) disse que a indústria tinha convênio com creche e que ficaram sabendo disso através da própria indústria; a maioria (61%) achava que não tinha. Dez das onze mulheres que disseram que a indústria tinha convênio com creche achavam que era com a "Mãe Cristina" e a outra mulher disse que não sabia informar. Nenhuma das 11 mulheres que sabiam do convênio entre indústria e creche utilizou-se dele; as razões mais apontadas para isto foram: tinha alguém para cuidar (36%) e a creche fica fora de mão (36%). (Tabela 11).

Das 32 mulheres que ainda amamentavam quando voltaram a trabalhar depois da licença de maternidade, apenas cinco disseram que alguém levava o bebê até a indústria para ser

amamentado; isso acontecia uma vez por dia. Duas destas mulheres dispunham de 30 minutos para amamentar e três de uma hora. Para quatro mulheres o tempo para amamentar era controlado. Cinco mulheres iam em casa para amamentar durante o expediente; três iam uma vez por dia e duas iam duas vezes. O tempo de que dispunham para isto variava de 30 minutos a duas horas. Em quatro casos o tempo era controlado (Tabela 12).

Os bebês cujas mães voltaram a trabalhar foram desmamados em média aos 4.8 meses de idade. O mais novo com 10 dias e o mais velho com 10 meses. Metade (52%) das crianças foi amamentada por mais de três meses; quase um quarto (24%) foi amamentado por mais de seis meses. Das 11 crianças que tinham até dois meses quando suas mães voltaram a trabalhar, três foram amamentadas além dos três meses de idade. Dentre as 31 crianças que tinham mais de dois até três meses, 17 mamaram além dos três meses de idade. Finalmente, das 12 que tinham mais de três meses quando a mãe voltou a trabalhar, oito crianças mamaram mais de três meses (Tabela 13).

A Tabela 14 mostra as crianças segundo sua idade quando a mãe voltou a trabalhar e se continuaram a ser amamentadas depois disto. Das 54 crianças, 32 continuaram a ser amamentadas depois do retorno da mãe ao trabalho. Independentemen-

te da idade que tinham quando a mãe voltou a trabalhar, a maioria das crianças continuou a ser amamentada depois disso.

Diversas razões foram mencionadas como causa do desmame. A Tabela 15 apresenta as que foram referidas pelas mulheres que voltaram a trabalhar. Um terço (35%) disse que o trabalho as impediu de continuar amamentando e a mesma porcentagem afirmou que a razão foi o leite ter secado (era pouco, diminuiu).

Perguntou-se às mulheres qual a maior dificuldade, na sua opinião, que uma mulher que trabalha fora tem para amamentar. A dificuldade referida com mais frequência (31%) foi a distância entre a firma e o lugar em que a criança ficava. Esta resposta inclui o fato dos ônibus demorarem muito e que o salário era pouco para pagar as passagens que seriam necessárias para ir e voltar. As mulheres também assinalaram que os intervalos que tinham para amamentar eram insuficientes (28%). Em geral, estavam se referindo à impossibilidade de ir até em casa para amamentar no horário do almoço e voltar em apenas uma hora. Outras razões apresentadas foram: as indústrias não estabelecem horário para as mulheres saírem e amamentarem (18%), a jornada de trabalho é muito longa (20%), falta de creche, não tinha alguém para levar a crian-

ca até a firma, o leite fica parado muito tempo e faz mal para o bebê (Tabela 16).

Das 65 mulheres entrevistadas, 55 disseram que colocariam seu filho na creche da indústria, se esta fosse no mesmo local. A maioria delas (67%) apontou como razão para isto o fato de que poderia amamentar e ver a criança. Das 10 mulheres que disseram que não colocariam seu filho na creche da indústria, oito alegaram que tinham alguém que cuidasse da criança (Tabela 17).

Quando perguntadas sobre quais providências facilitariam às empregadas amamentarem seus bebês, 35 mulheres mencionaram a existência de um horário adequado, 34 apontaram a necessidade de se ter creche própria ou próxima da indústria e duas acharam que se deveria permitir a amamentação na indústria.

c. Creches

O número de funcionários das creches variava de três a 25 e o número de vagas de 25 a 110. Só uma das creches não tinha todas as vagas ocupadas. Uma delas começava a receber crianças às 7:00hs e as outras duas às 7:30hs. A creche que

fechava mais cedo fazia-o às 16:30hs e a que fechava mais tarde às 18:00 hs. O período em que as creches cuidavam das crianças variava de nove a 11 horas por dia. Só uma delas abria aos sábados.

As três creches tinham convênio com indústrias. O número de indústrias conveniadas não foi fornecido com precisão, variando de três a aproximadamente 40. O número de vagas conveniadas era de quatro em uma creche, 16 em outra e aproximadamente 300 na última, apesar de só dispor de 110 berços. O preço mensal de cada vaga conveniada também foi fornecido com pouca precisão; as creches afirmaram que o preço dependia, em parte, da indústria. Os preços declarados variaram de 0,19 a 1,88 OTN* . Duas das creches achavam que as indústrias informavam às trabalhadoras sobre o convênio e uma disse que não sabia se as trabalhadoras eram ou não informadas sobre o convênio.

Não foi possível avaliar os metros quadrados disponíveis por bebê, em cada creche, porque não havia áreas especificamente destinadas a bebês que estavam sendo amamentados. Entretanto, uma das creches parecia superlotada e outra

* Valor da OTN em Outubro de 1986 = Cz\$ 106,40.

tinha muito espaço ocioso para utilizar (estava em fase de acabamento). Nenhuma das creches tinha sala de amamentação. Em duas delas havia algumas poltronas e/ou um sofá na sala de espera, que eventualmente poderiam ser usados na hora de dar de mamar. Duas tinham cozinha dietética, porém em uma delas os bebês tomavam banho no mesmo local.

O piso de todas as dependências era lavável em apenas uma creche; nas outras, o piso da cozinha era lavável mas não o do berçário. Em todas as creches as paredes eram laváveis. Em nenhuma delas havia instalações sanitárias para as mães; em duas, elas podiam usar o banheiro das funcionárias.

Em duas creches informaram que nenhuma mãe ia até lá para amamentar. Segundo as creches, as mulheres não iam amamentar porque as empresas não as liberavam ou porque já haviam desmamado o bebê quando voltaram ao trabalho. Nenhuma das creches fornecia transporte para as mães, por falta de condições financeiras; uma delas dependia de uma pessoa voluntária até para transportar os mantimentos.

5. DISCUSSÃO

A discussão que se segue estará centrada nos seguintes aspectos até aqui desenvolvidos: a OIT e o aleitamento materno, a legislação brasileira e sua aplicação, conforme verificada no estudo de caso.

5.1. A OIT e o aleitamento materno

Aparentemente, a razão pela qual a OIT se debruçou sobre o problema do aleitamento materno e a mulher trabalhadora logo em sua primeira Conferência, foi o fato do assunto aparecer nas respostas aos questionários enviados previamente pelo Comitê Organizador aos países participantes. O Relatório III, apresentado na primeira Conferência da OIT, dizia que, ao analisar as respostas dos referidos questionários verificou-se que a legislação então existente objetivava assegurar não só a saúde da mãe trabalhadora como também de seu filho.

Porém, ao se examinar o Quadro 1, que resume as disposições legais relacionadas ao aleitamento materno em vigor antes de 1919, não se pode constatar qualquer preocupação objetiva com a proteção da criança, mas sim o

cuidado para que a força de trabalho feminina fosse preservada e a produção sofresse prejuízos mínimos com o aleitamento materno. A preocupação constante nessa legislação era a de estabelecer normas sob as quais fosse oferecida às mulheres trabalhadoras oportunidade de amamentar seus filhos. Tais normas tendiam a concentrar-se em determinar tempo para amamentar, número mínimo de trabalhadoras que implicava a existência de um local específico para amamentação, que os intervalos para amamentar fossem remunerados e além dos descansos normais.

De um modo geral, as deliberações da OIT não representaram avanço significativo em relação ao conteúdo da legislação que tratava do aleitamento materno existente antes de 1919. Mas foram, sem dúvida, um importante estímulo para que numerosos países se interessassem pelo assunto, ao ponto de incluí-lo em suas próprias leis.

5.2. A legislação brasileira

No Brasil, assim como na Europa, antes mesmo do surgimento da OIT, se verificava uma certa inquietação acerca do assunto da mulher trabalhadora que amamentava. Como se viu, já no início do século existia uma insistência por parte dos

médicos junto ao governo, no sentido de que este tomasse providências para melhorar as condições de trabalho da mulher. Esses médicos se preocupavam com os altos índices de mortalidade infantil e preconizavam a necessidade da instalação de creches junto às fábricas.

Foi somente em 1923 que apareceu a primeira lei que tratava do assunto: Decreto 16.300. Esse decreto cumpria em parte a Convenção 3 da OIT, já que não fixava a duração dos intervalos. Em contrapartida, apresentou um avanço em relação à legislação internacional ao estipular a existência de creches ou salas de amamentação próximas aos locais de trabalho.

O Decreto 21.417A, de 1932, apresentava algumas mudanças em relação ao anterior, adequando completamente a legislação brasileira às exigências da Convenção 3 da OIT, ainda que com 13 anos de atraso. Paradoxalmente, o país veio ratificar essa Convenção só em 1935 três anos após a efetivação legal de todas as medidas propostas por ela.

Nas décadas seguintes, as novas disposições legais não representaram benefícios para a mulher trabalhadora. As mudanças que vão se introduzindo parecem, muito mais, adaptar a legislação aos interesses dos empregadores. Assim, a CLT,

que começou a vigorar em 1943, manteve, basicamente o que já estava previsto pelo decreto de 1932.

Entretanto, o parágrafo primeiro do artigo 389 difere do decreto anterior no que diz respeito à questão das creches. Enquanto o decreto de 1932 determinava a obrigatoriedade de creches "nos" estabelecimentos industriais ou comerciais, o referido artigo diz que esses estabelecimentos "terão" local apropriado para a guarda dos filhos das trabalhadoras; esta redação dá margem a que se interprete a lei no sentido de que a exigência é da disponibilidade de um local para guarda das crianças, não importando a sua localização dentro dos estabelecimentos ou em outros locais distintos. Essa interpretação parece se confirmar pela introdução, em 1967, de um outro parágrafo ao artigo 389, prevendo a possibilidade de convênios com outras entidades públicas ou privadas para a utilização de suas creches.

Outro aspecto a se observar é que o parágrafo primeiro do artigo 389 fala que as trabalhadoras devem gozar dos benefícios nele previstos enquanto seus filhos estiverem no "período de amamentação". Não se define, porém, o que é esse período e qual a sua duração. Consequência disso é que, como o artigo 396 prevê que a trabalhadora dispõe dos dois intervalos diários para amamentar até que o filho complete "seis

meses", este tempo é considerado como sendo o referido período de amamentação.

Por sua vez, o artigo 396 da CLT apresenta um avanço em relação ao decreto de 1932 porque prevê a possibilidade da mulher continuar dispondo dos dois intervalos diários para amamentar seu filho depois que ele completar seis meses de idade, quando a saúde da criança o exigir. Cabe notar, ainda, que esta é a única referência à saúde da criança em toda a legislação revisada.

A Portaria nº 1 do DNSHT estabelece normas a serem seguidas pelas empresas para instalarem creches ou fazerem convênios. O parágrafo segundo dessa portaria, estabelece que o número de leitos no berçário, a serem mantidos por um estabelecimento, obedecerá à proporção de um para cada grupo de "30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade". A fixação dessa faixa etária difere do critério previsto no parágrafo primeiro do artigo 389 da CLT, segundo o qual serão obrigados a dispor do local apropriado para amamentação os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres "com mais de 16 anos".

A discrepância apontada provoca situações como a que se observou no estudo de caso. Uma indústria tinha mais de 30

trabalhadoras com mais de 16 anos, o que a obrigava a ter ou manter convênio com creche; porém, tinha menos de 30 mulheres entre 16 e 40 anos de idade, o que significava que não precisava manter nenhuma vaga no berçário. Como a tendência é que os estabelecimentos façam convênio com creches para atender às exigências legais, e essas creches fixam o preço do convênio conforme o número de vagas conveniadas, a situação descrita gera um impasse para determinar em que bases se fará o convênio. A indústria em questão tinha convênio de duas vagas.

Com relação às multas previstas no artigo 401 para os empregadores que não cumprirem as determinações da CLT quanto à proteção ao trabalho feminino, nada cabe discutir dado o seu caráter irrisório.

Como tentativa de aprimorar a legislação o artigo 389 da CLT foi alterado, em 1986, para permitir a adoção do sistema de reembolso-creche no lugar da exigência original. Um avanço promovido por essa alteração é prever que o benefício do reembolso-creche seja concedido a toda trabalhadora, sem levar em consideração o número de mulheres do estabelecimento, nem a sua idade. Outra contribuição positiva é a exigência no sentido de que os estabelecimentos informem às trabalha-

doras da existência do sistema de reembolso-creche e das providências para utilizá-lo.

Essa alteração parece reconhecer as dificuldades práticas da antiga legislação, oferecendo uma alternativa mais viável. Entretanto, o reembolso-creche, na realidade, pode resolver, pelo menos até a criança completar seis meses de idade, o problema que significa para a mãe o cuidado do filho durante o expediente. Mas não é uma contribuição eficaz para manter o aleitamento materno, já que o que adianta para uma mãe ter assegurado o pagamento de uma creche que fica fora de mão? Em geral não existem creches nas regiões onde se concentram as indústrias e escritórios. Mesmo que a mãe pretenda continuar amamentando, se não tiver transporte para ir até a creche e os intervalos continuarem sendo curtos, só poderá desmamar seu filho.

No caso de uma mulher ter uma creche próxima ao serviço, à qual pode ir em intervalos fixos, o que ela faz se tem os seios cheios de leite e começam a vazar? Seria necessário que ela pudesse fazer ordenha. Porém, em muitas indústrias é controlado até o número de vezes que ela pode ir ao banheiro.

5.3. As alterações propostas à legislação brasileira

A primeira tentativa de modificar a legislação brasileira relativa ao aleitamento materno aparece no período entre 1936-37 através de Bertha Lutz. Depois disto, somente a partir de 1979 é que se registraram propostas de alterações que, entretanto, não chegaram a modificar a CLT.

A proposta do Deputado José Camargo, de 1985, poderia ser considerada uma das mais significativas. Ao propor a revogação dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 e o acréscimo de um inciso que previa a obrigatoriedade das empresas providenciarem, às suas próprias custas, local apropriado para as mulheres deixarem seus filhos no período de amamentação e pré-escola, ele derrubaria a exigência de um número mínimo de trabalhadoras e, aparentemente, a possibilidade de convênios com creches. Entretanto, a redação do referido inciso ainda dá margem à possibilidade das empresas fazerem convênios, já que diz que a vigilância e assistência aos filhos das trabalhadoras estaria a cargo da empresa. Esta expressão não determina que o local para guarda das crianças seja necessariamente na própria empresa, o que pode implicar as mesmas ambiguidades já provocadas pelo parágrafo segundo do artigo 389 da CLT.

Mais significativa ainda foi a proposta do deputado Francisco Amaral, uma vez que, se tivesse sido aprovada, promoveria grandes avanços em muitos aspectos relativos ao aleitamento materno.

Entretanto, ao lado desses progressos, o projeto do deputado tem alguns pontos ambíguos. Não fica claro se os beneficiários das medidas propostas são unicamente os filhos das mulheres trabalhadoras ou os filhos de todos os trabalhadores, já que ele usa indistintamente os termos: pais, responsáveis e empregados. Outra questão pouco clara diz respeito a quem e por quanto tempo as empresas não obrigadas a ter creche deveriam pagar o valor estabelecido? Esse valor seria pago a todos os empregados para cada filho de 0 até 3 anos e 11 meses de idade?

Finalmente, cabe ressaltar que o deputado mantém a concepção de que bastam dois intervalos diários e de duração fixa para as mulheres amamentarem seus filhos durante a jornada de trabalho.

De modo geral, analisando todas as propostas de alteração apresentadas até 1986, o que se observa é que, mesmo que elas tivessem chegado a modificar a CLT, não produziriam mu-

danças significativas. Isto porque essas propostas não representam nenhuma alteração profunda no conteúdo da legislação vigente, pois não eliminam as ambiguidades já discutidas anteriormente. Assim como a lei em vigor, as propostas de alteração parecem partir do pressuposto de que, para que as mulheres trabalhadoras amamentem seus filhos, basta conceder-lhes um determinado número de intervalos de duração fixa durante o expediente até que a criança complete uma certa idade, fixada arbitrariamente, e prever a existência de locais para amamentação, sem contudo especificar a sua localização.

Essas propostas não consideram aspectos que, provavelmente, são muito mais importantes na decisão da mulher de continuar amamentando ou não, depois que volta ao trabalho. Para a mulher tomar essa decisão, tão importante quanto ter assegurada a concessão de intervalos diários para amamentar até que a criança complete certa idade, são importantes as condições em que ela trabalha: a que horas começa seu expediente, em que condições faz o trajeto até o local de trabalho (ônibus e/ou trens lotados, chuva, frio) e se pode levar sua criança junto em uma situação razoavelmente confortável.

O fato de se determinar que as empresas são obrigadas a manter locais para amamentação ou fazer convênios com creche

também não garante que as trabalhadoras decidam e consigam continuar amamentando, se o tempo previsto para os intervalos é muito curto e rígido. Tampouco prever condução até a creche garante que a duração dos intervalos seja adequada. Por outro lado, a ampliação do tempo dos intervalos por si só não garante que a trabalhadora consiga continuar amamentando, se a distância entre o local de trabalho e o da amamentação for grande. A lei também dá margem a que sejam feitos certo arranjos como juntar os dois intervalos em um só ou propor que a trabalhadora saia uma hora mais cedo, como se verificou no estudo de caso. Esse tipo de manobra burla o que seria o espírito da lei porque torna mais espaçadas ainda as mamadas, impossibilitando uma amamentação satisfatória, além de trazer enorme desconforto para a mulher que terá os seios cheios e será obrigada a fazer ordenha para evitar o vazamento. Ao mesmo tempo, isso significa que a criança deve receber outro alimento durante o período de trabalho da mãe.

5.4. O estudo de caso e a aplicação das leis de proteção ao aleitamento materno

Analisando os resultados obtidos no estudo de caso, verificou-se que, uma indústria parecia cumprir integralmente a legislação relativa ao aleitamento materno, já que tinha convênio com creche, disse que forneceria transporte para as trabalhadoras irem amamentar e permitiria a dilatação do período durante o qual a mulher tem direito a intervalos para amamentar. As outras seis indústrias tinham convênio e afirmaram que permitiriam dilatar o período de amamentação, exceto uma que afirmou que chegaria a dispensar a mulher se ela pedisse tal prorrogação. Uma outra indústria não tinha creche própria nem convênio.

Embora a grande maioria das indústrias tivesse convênio com creche, um problema que se detectou foi que a maior parte das trabalhadoras afirmou que as indústrias não tinham convênio ou que não sabiam se tinham. Isto é contraditório já que só uma das indústrias disse que não informava as trabalhadoras sobre o convênio. Cabe ressaltar que a própria legislação não determina que seja divulgada a existência desse benefício. Nenhuma das crianças incluídas no estudo de caso frequentou a creche conveniada e nenhuma das creches

estava preparada para atender à amamentação, já que não tinham local específico para isto.

As razões para a não utilização das creches são diferentes de acordo com a fonte perguntada. Porém, indústrias, creches e trabalhadoras mencionam algumas razões em comum: as indústrias e creches apontam o fato das mulheres não estarem amamentando/desmamarem cedo como causa para as creches não serem usadas. As trabalhadoras e as indústrias concordam em que duas razões para não levarem os bebês às creches são: ficam fora de mão/muito longe e as mães têm outra pessoa para cuidar da criança.

De acordo com a Portaria nº 1 da DNSHT as creches conveniadas deveriam estar próximas da residência das trabalhadoras ou das indústrias; caso não haja creches nessas condições, os convênios poderiam ser celebrados com outras, desde que as indústrias ou as creches fornecessem transporte gratuito para as trabalhadoras que estivessem amamentando. Entretanto, o que se verificou no estudo de caso foi que três indústrias nem sabiam informar a que distância ficava a creche conveniada; uma indústria disse que a creche ficava a sete quadras e as outras três a dois quilômetros: todas essas distâncias são muito grandes para serem percorridas a pé no prazo de meia hora (intervalo previsto para amamentação).

É interessante observar que ninguém fez referência ao horário de funcionamento das creches e do expediente de trabalho como obstáculos. A creche que abria mais cedo o fazia às 7:00 horas; entretanto, 29 das mulheres entrevistadas começavam a trabalhar antes desse horário, 34 exatamente às 7:00 horas e duas às 7:15 horas. Uma das creches fechava às 16:30 horas enquanto 60 mulheres trabalhavam pelo menos até às 17:00 horas.

6. CONCLUSÕES

No decorrer do presente trabalho chegou-se às seguintes conclusões:

1. A partir da primeira conferência da OIT, em 1919, tem havido um interesse relativamente constante dos legisladores brasileiros pela questão da amamentação dos filhos das mulheres trabalhadoras. No decorrer desse tempo a legislação brasileira adequou-se às convenções da OIT relativas a esse assunto.

2 - O conteúdo das leis e decretos brasileiros discutidos foi influenciado pela preocupação com o efeito negativo de um período curto de amamentação sobre a saúde da criança.

3 - Apesar da existência de leis que supostamente visam garantir o direito do aleitamento materno aos filhos de mulheres empregadas, elas não são avaliadas em termos de sua adequação e eficiência, tanto no contexto da realidade brasileira quanto em relação aos pressupostos científicos que estabelecem as condições necessárias para que uma mulher consiga amamentar satisfatoriamente.

4 - Promovem-se reformas que possibilitam saídas estritamente legais para o não cumprimento do espírito das leis.

5 - Para que as mulheres trabalhadoras consigam continuar amamentando depois da licença de maternidade é necessário que os intervalos concedidos para isto não sejam fixos, nem quanto ao número nem quanto à sua duração. Isto significa que seria preciso permitir à mulher amamentar seu filho sempre que fosse necessário, até que algumas mamadas pudessem ser totalmente substituídas por outros alimentos.

Para satisfazer essa condição descrita acima impõe-se outra: proximidade física entre a mãe e a criança durante o expediente. Isso equivale a dizer que todas as indústrias devem dispor de espaço para a guarda das crianças que estejam sendo amamentadas, no próprio local de trabalho, sem levar em consideração o número de mulheres trabalhando nem a sua idade.

7. SUGESTÕES

Uma forma de tornar viável o aleitamento materno para os filhos das mulheres trabalhadoras seria as indústrias instalarem salas de amamentação para atender às mulheres que estivessem amamentando. A instalação dessas salas permitiria a essencial proximidade física entre as mães e as crianças e, seguramente, não implicaria grandes investimentos, já que não precisariam e nem comportariam elementos de sofisticação. As indústrias precisariam dispor de um espaço físico (sala/salão) com instalações sanitárias e uma pequena cozinha; teriam que comprar alguns móveis e utensílios, tais como berços, mesa, armário, cadeiras, geladeira, fogão e banheiras plásticas; finalmente, precisariam contratar algumas funcionárias para cuidarem dos bebês enquanto as mães trabalhavam. Seriam esses, basicamente, os gastos das indústrias, já que roupas e alimentação suplementar (quando estivesse sendo dada) deveriam ser providenciadas pelas mães, e apenas ministradas pelas funcionárias da sala de amamentação.

Através do estudo de caso verificou-se que, tanto o número de mulheres trabalhadoras em geral quanto daquelas que tinham direito à licença de maternidade, não era grande em relação ao número total de empregados; tampouco se constatou uma concentração de mulheres amamentando ao mesmo tempo em

cada indústria. Isso significa que as referidas salas de amamentação não precisariam ser de grande porte e, conseqüentemente, não representariam um grande volume de investimentos.

Para que os recursos descritos acima sejam utilizados e produzam os efeitos desejáveis, faz-se necessária outra importante providência: a promoção de ações educativas para esclarecer e instruir as mulheres quanto ao valor do aleitamento materno, bem como ajudá-las a resolver os problemas que possam surgir durante o período de amamentação. Este tipo de instrução contribuiria para evitar o desmame precoce.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AMERICAN ASSOCIATION OF PUBLIC HEALTH - Resolution on breastfeeding. *AM J Public Health* 65(2):193, 1975.
2. AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION - AMA emphasizes importance of breastfeeding. *Nutrition Notes*, 1979.
3. AMERICAN PEDIATRICS ACADEMY - Nutritional and physiological properties of human milk. *Pediatrics* 62(4):591, 1978.
4. AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION - Maternity and "lactation" leave policies. *Mothers and Children* 2(1):7, 1982.
5. AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION - Government legislation and policies to support mothers and breastfeeding, improve maternal and infant nutrition, and implement a code of marketing of breastmilk substitutes. Report nº 3, Washington, 1984.
6. ASOCIACION AMERICANA DE SALUD PUBLICA - La legislación y las políticas que protegen a las madres. *Madres y Niños* 3(3):4, 1983.

7. BAGGOTT, J. - Advantages of milk. *New England Journal of Medicine* 292:1196, 1975.
8. BAMISAIYE, A. & AYEDIRAN, M.A. - Breast-feeding among female employees at a major health institution in Lagos, Nigeria. *Soc Sci Med* 17(23):1867, 1983.
9. BARNESS, L. A. - Breast milk for all. *New England Journal of Medicine* 297:939, 1977.
10. BEHAR, M. - Importância da alimentação e da nutrição na patogenia e prevenção dos processos diarreicos. *Boletim Epidemiológico* 8(5):41, 1976.
11. BLAY, E.A. - Emancipação da mulher e aleitamento ou a política do aleitamento materno. *Pediat. (São Paulo)* 5:129, 1983.
12. BOLETIM IOB, Textos Legais, Legislação Trabalhista, 27/86.
13. BRACK, D. C. - Social forces, feminism and breastfeeding. *Nurs Outlook* 23(8):556, 1975.
14. BRAIDO, A. - Lei permite "Creches-fantasmas" - A maioria das empresas burla a CLT assinando convênios que não funcionam. *A Folha de São Paulo*, 3 de outubro de 1987.

15. CAMPANHOLE, A.S. & CAMPANHOLE, H.B. - **Constituições do Brasil.** São Paulo, Editora Atlas, 1984.
16. CENTRO TÉCNICO ECONÔMICO DE ASSESSORIA EMPRESARIAL(CTAE) - **Cadastro Industrial do Município de Campinas, Universidade Estadual de Campinas, 1982/1983.**
17. COSTA, A.O. & BARROSO, C. (org.) - **Mulher, Mulheres.** São Paulo, Cortez Editora, Fundação Carlos Chagas, 1983.
18. CRECHE - **Suplemento dos Cadernos de Pesquisa, 43.** São Paulo, 1982.
19. CRECHE é Problema para Empresa e Empregado - **A Folha de São Paulo, 20 de abril de 1986.**
20. CRECHES - **Multiplicação dos Berços - Isto é, 6 de novembro de 1985.**
21. CUNHA, G. - **Documento para debates. Proposta de estratégia de comunicação para a promoção do aleitamento materno no Brasil.** UNICEF Documento 8016, Brasília, 1980.
22. CUNNINGHAM, A.S. - **Morbidity in breastfed and artificially fed infants. J Pediatr 90:726-729, 1977.**

23. CUNNINGHAM, A.S. - Breast-feeding and morbidity in industrializes countries: an update. In: JELLIFFE, D.B. & JELLIFFE, E.F.P. (eds.) - **Advances in International Maternal and Child Health**. London, Oxford University Press, 1981.
24. DEPARTAMENTO NACIONAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO - Portaria nº 1 de 15 de Janeiro de 1969.
25. DEPARTAMENTO NACIONAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO - Portaria nº 1 de 6 de Janeiro de 1971.
26. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 30 de Junho de 1979.
27. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 16 de outubro de 1979.
28. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 27 de Junho de 1980.
29. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 02 de agosto de 1980.
30. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 02 de setembro de 1980.
31. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 05 de setembro de 1980.
32. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 20 de Junho de 1981.

33. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 21 de junho de 1983.
34. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 01 de dezembro de 1982.
35. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 25 de maio de 1984.
36. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 26 de setembro de 1984.
37. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 06 de outubro de 1984.
38. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 14 de agosto de 1985.
39. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 20 de maio de 1986.
40. DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL, 16 de outubro de 1986.
41. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, nº 198,
15 de outubro de 1986.
42. DOWHAM, M.A.P.S. et al. - Breastfeeding protects against
respiratory syncytial virus infections. Br Med J
2(6030):274, 1976.
43. FOHLEN, C. - O Trabalho no Século XIX. Trad. Maria de Lur-
des Almeida Melo, s.l.p., Estudios Cor Editorial, 1974.

44. FRANÇA, R.L. (coord.) - Enciclopédia Saraiva do Direito, vol. 20. São Paulo, Editora Saraiva, 1977.
45. FREYRE, G. - Casa-Grande e Senzala. Rio de Janeiro, Livraria José Olympio Editora, 1961.
46. FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IX Recenseamento Geral do Brasil de 1980, Censo Industrial. Rio de Janeiro, 1984.
47. FUNDAÇÃO MOVIMENTO BRASILEIRO DE ALFABETIZAÇÃO - Amamentação materna: vida, saúde e amor. Rio de Janeiro, 1982.
48. GOMES, A.M.C. - Burguesia e Trabalho - Política e Legislação Social do Brasil. Rio de Janeiro, Editora Campus, 1979.
49. GOTHERFORS, L. & WINBERG, J. - Host resistance factors. Environmental Child Health, october 1975.
50. GUIMARÃES, H.M. & GUIMARÃES, Y.M. - Carteira do Advogado - Direito Trabalhista. São Paulo, Max Limonad, 1954.

51. GYORGY, P. et al. - Protective effects of human milk in experimental staphylococcus infection. *Science* 137:338, 1962.
52. HALES, F. J. - Promoting breastfeeding: strategies for changing hospital policy. *Stud Fam Plann* 12(4):167, 1981.
53. HARDY, E. E. et al. - Aleitamento Materno: um direito da mãe e da criança. *Rev. Paul. Med.* 105(2):103, 1987.
54. HEALTH Laws and Regulation - International Digest of Health Legislation 30(4):839, 1979.
55. HELSING, E. & KING, F.S. - Breastfeeding in Practice. A Manual for Health Workers. London, Oxford Medical Publication, 1982.
56. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Convention (nº 3) Concerning the Employment of Women Before and after Childbirth, 1919.
57. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Report of the Commission on Employment of Women Before and after Childbirth, 1919.
58. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Convention (nº 103) Concerning Maternity Protection (Revised 1952), 1952.

59. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Recommendation (nº 95) Concerning Maternity Protection, 1952.
60. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Legislation Relating to Nursing Breaks and Nursing Facilities for Working Mothers in Selected Countries. General Conditions of Work Series 28, Geneva, 1974.
61. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Maternity Protection Legislation. Women at Work, Geneva, 2/1977, 3/1977, 1/1978.
62. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Protection of Working Mothers. Women at Work 2, Geneva, 1984.
63. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - Maternity Benefits in the Eighties. Geneva, 1985.
64. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - The International Labour Organization. Backgrounder. Geneva, 1986.
65. INSTITUTO DA CRIANÇA. HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - Aleitamento Materno. Posicionamento oficial do ICHC em relação ao aleitamento materno. Pediat. 3:82, São Paulo, 1981.

66. INSTITUTO NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO - Mesa redonda sobre: Aleitamento materno e alimentação na primeira infância e sua repercussão no estado nutricional. Brasília, 20-30 de agosto, 1979.
67. INSTITUTO NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO - Reunião sobre: Estratégia de estímulo ao aleitamento materno no Brasil. Curitiba, 17, 18 Outubro, 1979.
68. INTERNATIONAL FEDERATION OF OBSTETRICS AND GYNECOLOGY - Recommendations for action programs to encourage breastfeeding. VII Gynecology Congress, Rostock, Alemanha Oriental, outubro, 1980.
69. INTERNATIONAL PEDIATRICS ASSOCIATION - Recommendations for action programs to encourage breastfeeding. Acta Paediatr Scand 65:275, 1976.
70. IPPF/IUNC - Conclusions and recommendations. Workshop on lactation, fertility and the working woman. Bellagio, Italy, July 1977.
71. JACCARD, P. - História Social do Trabalho. Lisboa, Livros Horizonte Ltda, 1974.

72. JELLIFFE, E. F. P. - Breast-feeding and the working woman: bending the rules. In: JELLIFFE et al. (eds) - **Lactation, Fertility and Working Women**. Proceedings of the joint IPPF/IUNC conference, Bellagio, Italy, July 1977.
73. LACERDA, M. A. - **A Evolução Legislativa do Direito Social Brasileiro**. Rio de Janeiro, Editora Nova Fronteira, 1980.
74. LEME, M. S. - **A Ideologia dos Industriais Brasileiros**. Petrópolis, Editora Vozes, 1978.
75. MONETTI, V. et al. - Projeto de incentivo do aleitamento materno e manual de instruções para as equipes de saúde. Instituto de Saúde Materna e da Criança. Publicação 37, Série D, nº 16, São Paulo, 1979.
76. MORAES Fz, E. - O trabalho feminino revisitado. LTr 40:843, s.d.p.
77. MUNAKATA, K. - **A Legislação Trabalhista no Brasil**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1981.
78. NEWTON et al. - Effect of lactation on maternal behaviour in mice with comparative data on humans. J Reprodut Med 1:257, 1968.

79. NEWTON, M. & NEWTON, N. R. - The normal course and management of lactation. Clin Obstet Gynaecol 5(1):44, 1962.
80. NEWTON, M. & NEWTON, N. R. - Psychologic aspects of Lactation. N Engl J Med 277:1179, 1967.
81. NEWTON, N. R. & NEWTON, M. - Recent trends in breastfeeding: a review. Am J Med Sci 221:691, 1951.
82. NEWTON, N. R. - Psychophysical regulating mechanism. Nursing Times 63:1346, 1967.
83. NEWTON, N. R.- Diferencias psicológicas entre la lactancia natural y la artificial. El valor Incomparable de la Leche Materna. Organización Panamericana de la Salud. Publicacion Cientifica 250:31, 1972.
84. ORGANIZING COMMITTEE FOR THE INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, WASHINGTON, 1919 - Report on the Employment of Women and Children and the Berne Conventions of 1906. Appendix I, II, III, London, Harrison & Sons, s.d.p.

85. PENA, M. V. J. - Mulheres e Trabalhadoras - Presença Feminina na Constituição do Sistema Fabril. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981.
86. PROJETO DE CONSTITUIÇÃO (B) 2º turno - Assembléia Nacional Constituinte. Centro Gráfico do Senado Federal, julho, 1988.
87. PROMOÇÃO social pode ter a solução. A Folha de São Paulo, 3 de outubro de 1982.
88. PUFFER, R.R. & SERRANO, C.V. - Patterns of Mortality in Childhood. Panamerican Health Organization. Scientific Publication 262:257, 1973.
89. RAGO, M. - Do Cabaré ao Lar - A utopia da cidade disciplinar. Brasil 1890-1930. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1985.
90. RIBEIRO, M.A.R. - Condições de Trabalho na Indústria Têxtil Paulista (1870-1930). Campinas, UNICAMP, 1980 (Mimeografado).
91. RICHARDSON, J.L. - Review of International Legislation Establishing Nursing Breaks. Environmental Child Health, October 1975.

92. RODRIGUES, E. - Alvorada Operária. Rio de Janeiro, Mundo Livre, 1979, citado por BARROSO, C. & COSTA A. O. (org.) - Mulher, Mulheres. São Paulo, Cortez Editora e Fundação Carlos Chagas, 1983.
93. SAFFIOTTI, H.A. - A Mulher na Sociedade de Classes. Petrópolis, Vozes, 1976.
94. SALBER, E. S. - Rejection of breastfeeding. Med Times 88:430, 1960.
95. SCRIMSHAW, N. S. & UNDERWOOD, B.A. - Timely and appropriate complementary feeding of the breast fed infant: an overview. Food and Nutrition Bulletin 2(2):19, 1980.
96. SCROGGIE, S.H. - Recopilación legal sobre los derechos de la mujer y del niño chileno frente a lactancia materna. Rev. Chil. Pediat. 52(2):163, 1982.
97. STELLMAN, J.M. - Women's Work, Women's Health - Myth and Realities. New York, Pantheon Books, 1977.
98. SUSSEKIND, A. et al. - Direito Brasileiro do Trabalho, Rio de Janeiro, Empresa A Noite - Livraria Jacinto Editora, 1943.

99. SUSSEKIND, A. & BRITO, C.A. - A OIT e sua função normativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 11(42):36, 1983.
100. TELES, M.A.A., et al. - Creches e berçários em empresas privadas Paulistas. *Cad. Pesq. São Paulo* (57):39, 1986.
101. UNGAR, R. - *Kinderarztl. Praxis* 17:285, 1949. Citado por NEWTON, N.R. & NEWTON, M. - Recent trends in breast-feeding: a review. *Am J Med Sci* 221:691, 1951.
102. WERTHEIMER, B.M. - *We Were There. The story of working women in America.* New York, Pantheon Books, s.d.p.
103. WESTER, H. - Innovations in population mobility. A study of diffusion of innovations in population mobility on the basis of Petalax parish in the region of Osterbotten, Finland. *Studia Historica Upsaliensia*, 93, Uppsala, 1977, citado por LITHELL, U. *Breast-feeding and Reproduction-Studies in marital fertility and infant mortality in 19th century Finland and Sweden.* Uppsala, Almqvist & Wiksell International, 1981.

104. WHITE, J. - Women and Part-time Work. Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, Canada, 1983.
105. WOMEN'S BUREAU LABOUR CANADA - Maternity and Child Care Leave in Canada. Ottawa, 1983.
106. WOOD, A.L. - The History of Artificial feeding of Infants. J Am Diet Assoc 31:474, 1955.
107. WORLD HEALTH ORGANIZATION - Breastfeeding. Geneva, 1979.
108. WORLD HEALTH ORGANIZATION - The dynamics of breastfeeding. Who Chron 37(1):6, 1983.

QUADROS E TABELAS

QUADRO 1
DISPOSIÇÕES LEGAIS RELACIONADAS AO ALEITAMENTO MATERNO, EM VIGOR ANTES DE 1919.

- Argentina - (Apenas na capital da República) 15 minutos de intervalo a cada duas horas
1907 para as mães (lactantes) alimentarem seus filhos, além dos descansos normais.
- Dinamarca - Onde 25 mulheres estivessem empregadas, uma sala especial, aquecida no
1913 tempo de frio, deveria estar disponível para uso de lactantes.
- Espanha - Para o propósito de amamentar seus filhos, as lactantes deveriam ter uma
1900/1907* hora de folga durante a jornada de trabalho, dividida em duas meias horas, sendo o horário escolhido pela mãe. Esses intervalos eram totalmente remunerados.
- França - Mulheres que haviam tido um parto nos últimos 12 meses deveriam ter permissão
? ** para amamentar seus bebês duas meias horas diariamente, durante a jornada de trabalho, além dos descansos normais. Deveria ser possível amamentar no local de trabalho. O tempo dos intervalos seria reduzido para 20 minutos se o empregador fornecesse sala especial para amamentação na própria firma. Firms que tivessem mais de 100 trabalhadoras maiores de 15 anos poderiam ser solicitadas a terem salas para amamentação.
- Holanda - A lei afirmava que deveria ser dada às lactantes oportunidade adequada para
1910/1911 amamentarem seus filhos.
- Itália - Uma sala especial deveria estar disponível nas fábricas para o uso de lactantes; se menos de 50 mulheres estivessem empregadas, poderiam ser feitos "arranjos" para que deixassem o trabalho em horários combinados afim de amamentarem seus filhos. O intervalo para este fim deveria ser de pelo menos uma hora; meia hora se houvesse uma sala especial para amamentação na próxima firma. Deveria ser concedida às lactantes pelo menos meia hora remunerada para amamentarem seus filhos.
- Noruega - Não deveriam ser recusadas às mulheres oportunidades para amamentarem seus
1915 filhos.
- Portugal - Em cada fábrica com mais de 50 trabalhadoras deveria haver uma creche que
1891/1915 satisfizesse requisitos estabelecidos. Várias firmas poderiam ter uma creche comum, que não deveria estar a mais de 300 ms de distância de qualquer uma delas. As lactantes poderiam usar a creche, de acordo com os regulamentos.
- Suécia - Deveria ser permitido às lactantes o descanso necessário para amamentarem
1912/1916 seus filhos.

* Quando estão indicados dois anos diferentes, significa que na fonte não é possível determinar qual deles se refere às disposições sobre aleitamento.

** Quando aparece um sinal de interrogação (?) abaixo do nome do país, significa que na fonte não foi mencionado o ano da adoção das respectivas disposições sobre Aleitamento. Entretanto, sabe-se que esse ano é anterior a 1919.

QUADRO 2
RECURSOS LEGAIS, EM DIFERENTES PAÍSES, PARA O CUIDADO E AMAMENTAÇÃO DOS BEBÊS DAS MULHERES
QUE DESENVOLVEM TRABALHO REMUNERADO

AMÉRICA

País	Cuidado	Amamentação
Argentina	As indústrias com mais de 30 trabalhadoras devem montar e equipar creches para crianças menores de dois anos.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 12 meses de idade. Possibilidade de intervalos mais frequentes com atestado médico (ex. bebê prematuro). Recursos válidos só para trabalhadoras da indústria ou comércio. Intervalo remunerado**.
Bahamas	?	Nenhum.
Barbados	?	Nenhum.
Bolívia*	?	Não menos de 60 minutos por dia.
Canadá	Nenhum	Somente o Quebec prevê a possibilidade de licença para amamentar, nos casos em que as condições de trabalho ofereçam riscos para o bebê.
Chile*	Firmas com mais de 20 trabalhadoras devem providenciar creches, onde as mulheres possam deixar suas crianças com menos de dois anos a cargo de pessoal qualificado e amamentá-las.	Dois intervalos diários (no total de 60 minutos), feitos além dos descansos normais.
Colômbia	As firmas devem providenciar sala para amamentação, creche próxima ao local de trabalho ou fazer convênio com uma das instituições para a proteção das crianças.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter seis meses de idade. Possibilidade de extensão com atestado médico.
Costa Rica	Firmas com mais de 30 trabalhadoras devem providenciar sala para amamentação ou creche.	30 minutos duas vezes por dia, ou 15 minutos de três em três horas, além dos descansos normais.
Cuba	Firmas com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar creche.	Existem intervalos para amamentar, remunerados e feitos além dos descansos normais.

Continua

 ? Quando houver um ? na coluna "Cuidado", significa que não foi encontrada informação sobre o assunto.
 * Os países assinalados com * têm leis que definem as características que as creches devem ter.
 ** Quando não houver indicação contrária, os intervalos são remunerados.

Equador	Firmas com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar creche e arcar com os custos.	15 minutos a cada três horas, até o bebê ter nove meses de idade, se houver local para amamentar na própria firma; se não houver, a jornada de trabalho será reduzida para seis horas durante esses meses. Intervalos não remunerados.
El Salvador	Existem creches do governo para crianças de até seis anos de idade.	Nenhum.
EUA	Nenhum.	Nenhum.
Granada	?	Nenhum.
Guatemala	Os empregadores devem providenciar locais para a amamentação de crianças de até três anos de idade.	30 minutos duas vezes por dia ou 15 minutos de três em três horas, durante 10 meses. Intervalos feitos além dos descansos normais.
Guiana	?	Nenhum.
Haiti	Firmas com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar local para amamentação e creche com pessoal qualificado, para crianças de até 2 anos de idade. Um grupo de firmas pode estabelecer uma creche centralizada.	30 minutos duas vezes por dia ou 15 minutos de três em três horas, até a criança ter dois anos de idade. Intervalos feitos além dos descansos normais.
Honduras	Firmas devem providenciar local para amamentação. Firmas com mais de 20 trabalhadoras devem providenciar creche para crianças de até três anos de idade e arcar com os custos. O Governo tem algumas creches para crianças de 45 dias até seis anos de idade.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter seis meses de idade. Um intervalo será feito pela manhã e outro à tarde, além dos descansos normais.
Jamaica	?	Nenhum.
México	Firmas com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar local para amamentação.	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Nicarágua	Firmas com mais de 30 trabalhadoras devem providenciar creche.	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Panamá	O governo deve estabelecer creches em áreas industriais e comerciais com grande concentração de trabalhadoras. Creches para crianças em idade pré-escolar.	30 minutos duas vezes por dia ou 15 minutos a cada três horas.
Paraguai	?	30 minutos duas vezes por dia.

Continua

Perú	?	60 minutos por dia, além dos descansos normais.
República Dominicana	Indústrias com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar creche.	20 minutos três vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Trinidad e Tobago	?	Nenhum.
Uruguai	?	30 minutos duas vezes por dia. Um médico do Conselho de Bem-Estar da Criança decidirá até que idade o bebê será amamentado. As funcionárias públicas podem pedir autorização para trabalhar apenas meio período durante o período de amamentação.
Venezuela	As firmas devem providenciar locais para amamentação ou creche.	30 minutos duas vezes por dia, além dos descansos normais.

ÁFRICA

Alto Volta	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade.
Angola	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Benin	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade.
Botswana	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Burundi	?	30 minutos duas vezes por dia.
Camarões	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. A hora pode ser dividida em vários intervalos, cuja frequência e duração será determinada pelo regulamento da firma ou de comum acordo.

Continua

		Quando a mãe e a firma não chegarem a acordo, os intervalos serão de 30 minutos e feitos no meio de cada período de trabalho.
Chade	As mães sempre poderão amamentar na firma. Para isto, todas as firmas que tenham mais de 50 trabalhadoras deverão dispor de uma sala para amamentação no local de trabalho ou perto.	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. A hora será dividida em dois intervalos de 30 minutos, um pela manhã e outro à tarde. Horário fixado de comum acordo ou no meio de cada período de trabalho.
Congo	?	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 15 meses de idade.
Costa do Marfim	As mães sempre poderão amamentar na firma. Para isto, todas as firmas que tenham mais de 25 trabalhadoras deverão dispor de uma sala para amamentação no local de trabalho ou perto.	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. Intervalos não remunerados.
Gabão	As mães sempre poderão amamentar na firma. Para isto, todas as firmas que tenham mais de 50 trabalhadoras deverão dispor de uma sala para amamentação no local de trabalho ou perto.	Não mais de 120 minutos por dia, até 15 meses após a volta ao trabalho. Intervalos não remunerados.
Gana	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Guiné	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade.
Guiné Equatorial	?	Nenhum.
Kenya	?	Nenhum.
Lessoto	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Libéria	?	Nenhum.
Madagáscar	As mães sempre poderão amamentar na firma. O Inspetor do Trabalho e Legislação Social pode exigir um local para amamentação em todas as firmas ou naquelas com mais de 25 trabalhadoras.	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. A hora será dividida em dois intervalos de 30 minutos, um pela manhã e outro à tarde. Horário fixado de comum acordo ou intervalo feito no meio de cada período de trabalho.

Continua

Maláui	?	Nenhum.
Mali	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade.
Mauritânia	O Ministro do Trabalho pode exigir que as firmas com mais de 100 trabalhadoras providenciem um local para amamentação nas próprias firmas ou perto delas.	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. A hora poderá ser dividida em dois intervalos em horários fixados de comum acordo ou no meio de cada período de trabalho.
Mocambique	O Governo providencia creches nos locais de trabalho.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter seis meses de idade.
Níger	As mães sempre poderão amamentar seus filhos na firma. Para isto, o Inspetor do Trabalho pode exigir um local para amamentação em todas as firmas com mais de 25 trabalhadoras.	Nenhum.
Nigéria	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
República Centro-Africana	As mães sempre poderão amamentar seus filhos na firma. Para isto, todas as firmas que que tenham mais de 50 trabalhadoras deverão dispor de sala para amamentação no local de trabalho ou perto.	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. Um intervalo pela manhã e outro à tarde. Horário fixado de comum acordo, ou um intervalo em cada período de trabalho.
República Malagasi	?	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 15 meses de idade. Intervalos feitos além dos descansos normais.
Ruanda	Nenhum.	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Senegal	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 12 meses de idade. Intervalos não remunerados.
Somália	?	60 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 12 meses de idade.
Suazilândia	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Tanzânia	?	30 minutos duas vezes por dia. Intervalos não remunerados.
Togo	?	Nenhum.

Continua

Uganda	?	Nenhum.
Zaire	?	30 minutos duas vezes por dia.
Zâmbia	?	Nenhum.

ORIENTE MÉDIO

Arábia Saudita	Creches em firmas com mais de 50 trabalhadoras.	60 minutos por dia.
Argélia	As firmas com mais de 100 trabalhadoras podem ser obrigadas a providenciar locais para amamentação, para crianças de até um ano de idade.	30 minutos duas vezes por dia, reduzíveis para 20 minutos se houver sala para amamentação na firma, até o bebê ter 12 meses de idade.
Bahrein	?	60 minutos por dia.
Chipre	Nenhum.	Nenhum.
Egito#	Firmas com 100 ou mais trabalhadoras (exceto trabalhadoras agrícolas) devem providenciar creche para crianças de três meses a seis anos de idade. Firmas com menos de 100 trabalhadoras podem se unir para providenciar uma creche comum.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 18 meses de idade.
Etiópia	?	Nenhum.
Emirados Árabes	?	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 18 meses de idade.
Irã	Firmas em que mais de 10 trabalhadoras estejam amamentando devem ter creche no local de trabalho ou perto.	30 minutos a cada três horas, além dos descansos normais.
Iraque	Creches em firmas que empregam mulheres.	30 minutos duas vezes por dia.

Continua

As mães que usam a creche devem contribuir com uma percentagem de seu salário mensal bruto. As firmas devem financiar a construção e equipamento das creches, bem como os custos não cobertos com a contribuição das mães.

Israel+	Crianças cuidadas no sistema de kibbutz.	60 minutos duas vezes por dia, além dos descansos normais.
Jordânia	Firmas com mais de 30 trabalhadoras devem providenciar local adequado para as crianças com menos de seis anos de idade.	Nenhum.
Kuweit	?	Nenhum.
Líbano	?	Nenhum.
Líbia	?	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 18 meses de idade.
Marrocos	Firmas devem providenciar creches.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 12 meses de idade. Um intervalo pela manhã e outro à tarde. Intervalos remunerados apenas para trabalhadoras agrícolas.
Paquistão	O Governo pode exigir que firmas com mais de 40 trabalhadoras providenciem creche para crianças menores de seis anos.	Nenhum.
R. Árabe do Iêmen	?	Nenhum.
R. Dem.Pop. do Iêmen	Creches em firmas que empregam mulheres.	Nenhum.
Síria @	Firmas com mais de 100 trabalhadoras devem providenciar creche para crianças de dois meses a três anos de idade. A creche deve ficar perto da firma. Um grupo de firmas, com menos de 100 mulheres cada pode estabelecer uma creche centralizada. O serviço de creche pode ser contratado com uma agência de "social welfare".	60 minutos por dia, até o bebê ter seis meses de idade, no caso de trabalhadoras agrícolas, e 18 meses para outras trabalhadoras. O aleitamento materno deve ser encorajado.
Sudão	Nenhum.	60 minutos por dia.
Tunísia	Firmas com mais de 50 trabalhadoras maiores de 15 anos devem providenciar local para amamentação.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 12 meses de idade.

Continua

+ Nos países assinalados com + o governo tem um sistema bem desenvolvido para o cuidado de bebês e crianças em idade pré-escolar.

@ As mães devem contribuir para financiar os custos.

Turquia*	Firmas com 100-300 trabalhadoras devem providenciar local para amamentação. Firmas com mais de 300 trabalhadoras devem providenciar creche perto do local de trabalho, para crianças de até seis anos de idade.	30 minutos duas vezes por dia, além dos descansos normais, até o bebê ter 12 meses de idade. Se houver local para amamentar perto da firma, os intervalos serão de 20 minutos cada um.
----------	---	--

Continua

ÁSIA E OCEÂNIA

Afeganistão ?		Nenhum.
Austrália ?		Nenhum.
Burma	Firmas com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar creche para crianças menores de seis anos.	Nenhum.
Camboja ?		Nenhum.
China##	Firmas em que as empregadas tenham, no total, mais de 20 crianças menores de quatro anos, devem ter creche.	20 a 30 minutos cada três ou quatro horas.
Cingapura ?		Nenhum.
Fiji	Nenhum.	Nenhum.
Índia	Firmas com mais de 50 trabalhadoras devem providenciar creche para crianças menores de seis anos.	Dois intervalos diários, até o bebê ter 15 meses de idade. Duração dos intervalos fixada de comum acordo. Intervalos não remunerados.
Indonésia ?		Nenhum.
Japão ?		30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 12 meses de idade. Intervalos não remunerados. Não válido para trabalhadoras agrícolas.
Laos ?		Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 12 meses de idade.
Malásia	As firmas devem providenciar creche.	Nenhum.

Continua

Os pais contribuem somente com a alimentação.

Maurício	?	30 minutos duas vezes por dia, ou 60 minutos de uma só vez.
Mongólia	?	120 minutos por dia, até o bebê ter seis meses de idade, e 60 minutos por dia nos seis meses subsequentes.
Nepal	?	Nenhum.
Omã	?	30 minutos duas vezes por dia.
Papua/Nova Guiné	?	30 minutos duas vezes por dia.
Filipinas	§ Firmas com mais de 15 trabalhadoras devem providenciar creche, supervisionada por uma enfermeira ou enfermeira obstétrica.	Nenhum.
Nova Zelândia	?	Nenhum.
Sri Lanka	Firmas com mais de um número determinado de trabalhadoras devem providenciar creche para crianças menores de 6 anos.	60 minutos duas vezes por dia. 30 minutos duas por dia, quando a creche ou local para amamentação for próximo da firma.
Taiwan	?	Nenhum.
Tailândia	?	Nenhum.
Vietnã	O inspetor do trabalho pode exigir que firmas com mais de 99 trabalhadoras providenciem locais para amamentação, no local de trabalho ou perto.	60 minutos por dia, até o bebê ter 12 meses de idade. A hora será dividida em dois intervalos de 30 minutos, um pela manhã e outro à tarde, além dos descansos normais. Horário fixado de comum acordo.

Continua

 § "Amamentação" é definida como alimentação natural, não incluindo alimentos fornecidos como mamadeira. A mãe tem direito de amamentar se: a) o bebê frequenta a creche da firma; b) o bebê é trazido à firma para ser amamentado; c) a mãe pode ir até a sua casa, amamentar o bebê e voltar ao serviço no tempo estabelecido.

EUROPA

Albânia	?	30 minutos a cada período de três ou quatro horas de trabalho, além dos descansos normais.
Áustria	As mulheres podem exigir um local para amamentação. A autoridade administrativa competente poderá exigir a instalação de salas para amamentação.	45 minutos duas vezes por dia ou um intervalo de 90 minutos, se a mulher trabalha 8 horas ou mais. 45 minutos uma vez por dia, se ela trabalha mais de quatro horas e meia e menos de oito horas. Intervalos feitos além dos descansos normais. O tempo dos intervalos pode ser ampliado mediante atestado médico. As trabalhadoras agrícolas também terão direito a intervalos remunerados.
Bélgica	?	Nenhum.
Bulgária	O governo financia creches nas firmas ou perto delas.	60 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter oito meses de idade. No caso de gêmeos ou prematuro o tempo total dos intervalos será de 180 minutos por dia. É possível aumentar a idade-limite para amamentação.
Dinamarca+	Firmas com mais de 24 trabalhadoras devem providenciar local para amamentação.	Nenhum.
Espanha	Firmas devem providenciar creches.	30 minutos duas vezes por dia ou um intervalo de 60 minutos, ou a mulher pode optar pela redução da jornada de trabalho em 30 minutos diários, até o bebê ter nove meses de idade.
Finlândia+	?	Nenhum.
França	Firmas com mais de 100 trabalhadoras maiores de 15 anos devem providenciar creches.	30 minutos duas vezes por dia, ou 20 minutos se há local para amamentação, até o bebê ter 12 meses de idade.
Grã Bretanha	?	Nenhum.
Grécia	?	Não mais de 60 minutos por dia, até o bebê ter 12 meses de idade.
Holanda	?	As mulheres têm direito a intervalos para amamentar. Sua duração e frequência são fixadas de comum acordo.

Continua

Hungria#	O estado financia creches nas firmas ou perto delas.	45 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter cinco meses de idade, e uma vez por dia nos quatros meses subsequentes. No caso de gêmeos, a duração do intervalo será proporcional ao número de bebês. A mãe pode usar todo o tempo no início ou no fim da jornada de trabalho. Intervalos feitos além dos descansos normais. As mulheres que trabalham de quatro a seis horas diárias terão um só intervalo, até o bebê completar seis meses.
Irlanda	?	Nenhum.
Islândia	?	Nenhum.
Itália	Firmas com mais de 30 trabalhadoras casadas, menores de 50 anos, devem providenciar local para amamentação no local de trabalho ou perto, para crianças menores de três anos.	60 minutos duas vezes por dia, quando não houver creche. 30 minutos duas vezes por dia, se houver creche no local de trabalho, até o bebê ter 12 meses de idade. Os intervalos serão feitos além dos descansos normais e podem ser um em seguida ao outro. A mãe que trabalha seis horas por dia tem direito a um só intervalo.
Iugoslávia	?	Nenhum.
Luxemburgo	?	45 minutos duas vezes por dia ou um só intervalo de 90 minutos.
Malta	?	Nenhum.
Noruega+	O Governo providencia locais para o cuidado de bebês e crianças pequenas.	30 minutos duas vezes por dia ou redução de até 60 minutos na jornada de trabalho.
Polônia+@	Firmas com mais de 100 trabalhadoras devem providenciar creches para crianças com até 15 meses de idade, que estejam sendo amamentadas.	30 minutos duas vezes por dia. 45 minutos duas vezes por dia para mulheres que amamentarem mais de um bebê.
Portugal	Firmas devem providenciar creches.	30 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter 12 meses de idade.
Romênia+@	O estado financia creches no local de trabalho ou perto.	30 minutos a cada três horas, mais o tempo de transporte (máximo de 120 minutos diários) até o bebê ter de nove a 12 meses de idade. Intervalos feitos além dos descansos normais.
Suica	?	As mulheres têm direito a intervalos para amamentar. Sua duração e frequência são fixadas de comum acordo.

Continua

Suécia+	A maioria das creches são financiadas como cooperativas.	As mulheres têm direito a intervalos para amamentar. Sua duração e frequência são fixadas de comum acordo.
Rep. Fed. Alemã	As autoridades poderão exigir a instalação de locais para amamentação.	30 minutos duas vezes por dia ou 60 minutos de uma só vez. 45 minutos duas vezes por dia ou 90 minutos de uma só vez, se a mulher trabalha mais de oito horas por dia. O tempo dos intervalos pode ser ampliação do mediante atestado médico. Intervalos feitos além dos descansos normais. Em casos particulares, as autoridades poderão dispor sobre o número, organização e duração dos intervalos.
Rep. Dem. Alemã	?	45 minutos duas vezes por dia, até o bebê ter seis meses de idade.
Tchecoslováquia	?	30 minutos duas vezes por dia para cada bebê até 6 meses de idade. 30 minutos uma vez por dia durante os três meses subsequentes. O tempo dos intervalos pode ser ampliado mediante atestado médico.
URSS+	?	30 minutos, mais o tempo de transporte, a cada três horas. Possibilidade de extensão com atestado médico. Intervalos feitos além dos descansos normais.

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS PAÍSES CONFORME TENHAM OU NÃO DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE AMAMENTAÇÃO E TRABALHO DA MULHER.

	América		África		Oriente Médio *		Ásia		Europa		Total	
Disposições Legais	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sim	19	70	26	76	13	59	10	43	20	71	88	66
Não	8	30	8	24	9	41	13	57	8	29	46	34
TOTAL DE PAISES	27		34		22		23		28		134	

* Foram incluídos os países do Oriente Médio e cinco do norte da África.

TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS PAÍSES COM DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE AMAMENTAÇÃO E TRABALHO DA MULHER SEGUNDO O CONTEÚDO DA LEGISLAÇÃO.

	América		África		Oriente Médio*		Ásia		Europa		Total	
Intervalos remunerados	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sim	15	79	15	58	12	92	8	80	20	100	70	80
Não	4	21	11	42	1	8	2	20	-	-	18	20
Tempo total para amamentar**												
60 minutos	14	84	25	96	11	85	6	60	8	40	66	75
90 minutos	-	-	-	-	-	-	-	-	4	20	4	5
120 minutos	-	-	1	4	1	8	2	20	2	10	6	7
15 min. a cada 3 horas	4	21	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5
30 min. a cada 3 horas	-	-	-	-	1	8	1	10	3	15	5	6
Sem tempo especificado	2	21	-	-	-	-	1	10	3	15	6	7
Número de intervalos diários												
2	13	68	18	69	8	62	7	70	13	65	59	67
3	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Não especificam	5	26	8	31	5	38	3	30	7	35	26	32
Idade limite do bebê												
5 ou 6 meses	2	11	1	4	1	8	-	-	2	10	6	7
8 a 12 meses	3	16	2	8	4	31	4	40	8	40	21	24
15 meses	-	-	13	50	-	-	1	10	-	-	14	16
18 meses	-	-	-	-	2	15	-	-	-	-	2	2
24 meses	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Não especificam	13	68	10	38	6	46	5	50	10	50	44	50
TOTAL DE PAÍSES	19		26		13		10		20		88	

* Foram incluídos os países do Oriente Médio e cinco do norte da África.

** Os países em que a legislação fala em mais de uma opção para o tempo dos intervalos foram incluídos em cada uma das opções referidas.

TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS PAÍSES CONFORME TENHAM OU NÃO DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O CUIDADO DOS FILHOS DE MULHERES TRABALHADORAS.

	América		África		Oriente Médio *		Ásia		Europa		Total	
Disposições Legais	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sim	15	56	8	24	13	59	7	30	13	46	56	42
Não	2	7	1	3	2	9	1	4	-	-	6	4
Sem informação	10	37	25	74	7	32	15	65	15	54	72	54
TOTAL DE PAÍSES	27		34		22		23		28		134	

* Foram incluídos os países do Oriente Médio e cinco do norte da África.

TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS PAÍSES COM DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O CUIDADO DOS FILHOS DE MULHERES TRABALHADORAS SEGUNDO O CONTEÚDO DA LEGISLAÇÃO.

	América		África		Oriente Médio*		Ásia		Europa		Total	
As leis especificam **	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Creches	13	87	1	13	10	77	6	86	9	69	39	70
Locais para amamentação	8	53	7	87	3	23	1	14	4	31	23	41
Localização												
Na firma ou perto	-	-	5	63	1	8	1	14	4	31	11	11
Na firma	-	-	3	37	-	-	-	-	-	-	3	3
Perto da firma	-	-	-	-	2	15	-	-	-	-	2	2
Não especificam	15	100	-	-	10	77	6	86	9	69	40	40
Número mínimo de trabalhadoras												
10 a 25	2	13	3	37	1	8	1	14	1	8	8	14
Acima de 30	3	20	-	-	1	8	-	-	1	8	5	9
Acima de 40	-	-	-	-	1	8	-	-	-	-	1	2
Acima de 50	5	33	3	37	2	15	2	29	-	-	12	22
Acima de 99	-	-	1	13	4	31	1	14	2	15	8	14
Não especificam	5	33	1	13	4	31	3	43	9	69	22	39
Idade limite das crianças												
Até 1 ano	-	-	-	-	1	8	-	-	-	-	1	2
Até 15 meses	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8	1	2
Até 2 anos	3	20	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5
Até 3 anos	2	13	-	-	1	8	-	-	1	8	4	7
Até 4 anos	-	-	-	-	-	-	1	14	-	-	1	2
Até 6 anos	2	13	-	-	4	31	3	43	-	-	9	16
Não especificam	8	53	8	100	7	54	3	43	11	85	37	66
TOTAL DE PAÍSES	15		8		13		7		13		56	

* Foram incluídos países do Oriente Médio e cinco do norte da África.

** Os países cuja legislação fala tanto em creche quanto em locais para amamentação, foram incluídos nas duas categorias.

TABELA 5 - PRODUTOS FABRICADOS PELAS INDÚSTRIAS SELECIONADAS.

Nome da Indústria	Produto
Com. & Ind. Antonio Elias S/A	Tecidos
Fáb. de Tecidos Elásticos Godoy-Valbert S/A	Elásticos para calçados e confecções
Confecções CELIAN Ltda.	Camisas
Confecções DESTRO Roupas Esportivas Ltda.	Blusas femininas
Ind. & Com. de Confecções Holanda Ltda.	Roupa feminina
Chapéus Vicente Cury S/A	Chapéus
Aggio & Cia. Ltda.	Calçado
Ind. & Com. de Calçados e Bolsas D'Ascenzi Ltda.	Calçado, bolsas
Bol-Só Ind. & Com Ltda.	Bolsas, sacolas, etc.
Alba Industrial S/A Camping e Náutica	Barracas, macacões para motoqueiros

TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DAS INDÚSTRIAS ESTUDADAS SEGUNDO NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORAS COM 16 OU MAIS ANOS DE IDADE, TRABALHADORAS COM IDADE ENTRE 16 E 40 ANOS, NÚMERO DE VAGAS NA CRECHE SEGUNDO A LEI E REALMENTE CONVENIADAS.

Nome da indústria	Trabalhadoras com 16 ou mais anos	Trabalhadoras com 16 a 40 anos	Número de vagas segundo a lei	Número de vagas conveniadas
Com. & Ind. Antonio Elias S/A	134	95	3-4	5
Confecções CELIAN Ltda.	94	82	2-3	3
Confecções DESTRO Roupas Esportivas Ltda.	174	135	4-5	0
Ind. & Com. de Confecções Holanda Ltda.	184	156	5-6	8
Chapéus Vicente Cury S/A	168	137	4-5	6
Aggio & Cia Ltda.	190	181	6-7	6
Ind. & Com. de Calçados e Bolsas D'Ascenzi Ltda.	36	26	0	2
Alba Industrial S/A Camping e Náutica	72	57	1-2	7

Média = 131 trabalhadoras com 16 ou mais anos.

TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES SEGUNDO ALGUMAS
CARACTERÍSTICAS SÓCIO-DEMOGRÁFICAS.

Estado marital*	n	%
Solteira	4	6
Casada	55	85
Amasiada	6	9
Idade*		
Menor de 20	8	12
20 - 24	17	26
25 - 29	21	32
30 - 39	19	29
Escolaridade		
Sem	1	1
1a. - 4a. série 1º grau	36	56
5a. - 8a. série 1º grau	27	42
1a. - 3a. série 2º grau	1	1
TOTAL DE MULHERES	65	100

* Por ocasião do nascimento da criança estudada.

TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES SEGUNDO ALGUMAS VARIÁVEIS
RELACIONADAS COM SEU TRABALHO.

O que fazia na firma?	n	%
Costureira	16	25
Serviços gerais	15	23
Tecelã	6	9
Urdideira	6	9
Passadeira	4	6
Cortadeira	4	6
Operadora de máquina	4	6
Chefe de seção, escritório	5	8
Outros	5	8
Horário de expediente*		
6:00 às 14:00	5	8
6:00 às 17:00	1	2
6:30 às 17:00	6	9
6:30 às 17:30	5	8
6:30 às 18:00	12	18
7:00 às 17:00	2	3
7:00 às 17:30	28	43
7:00 às 18:20	4	6
7:15 às 18:00	2	3
Horário em que saía de casa		
Antes das 5:30	8	12
5:30 até 5:45	20	31
5:46 até 6:00	10	15
6:01 até 6:15	16	25
6:16 até 6:30	11	17
TOTAL DE MULHERES	65	100

* O intervalo para o almoço variava de 1 a 2 horas. Algumas mulheres faziam turnos semanais.

TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DAS CRIANÇAS INCLUÍDAS NO ESTUDO
SEGUNDO IDADE POR OCASIÃO DO RETORNO DA MÃE AO TRABALHO.

Idade*	n	%
Até 2 meses	12	21
Mais de 2 até 3 meses	33	58
Mais de 3 até 4 meses	11	19
Mais de 4 até 7 meses	1	2
TOTAL DE CRIANÇAS**	57	100

* Das três crianças não amamentadas uma estava com dois meses e as outras duas com três meses de idade quando suas mães voltaram a trabalhar.

** Oito mulheres não voltaram a trabalhar.

TABELA 10 - DISTRIBUIÇÃO DAS MULHERES SEGUNDO TENHAM AMAMENTADO OU NÃO E AS RAZÕES PELAS QUAIS AMAMENTARAM.

Amamentaram	n	%
Sim	62	95
Não	3	5
Razões *		
Leite melhor, faz bem para a saúde	44	71
A mãe deve amamentar	8	13
Médico/enfermeira aconselhou	7	11
É um prazer	6	10
Tinha leite	18	29
Criança só aceitava o peito	2	3
Outros	3	5

* Foram consideradas as 62 mulheres que amamentaram; aquelas que mencionaram mais de uma razão foram incluídas em cada uma delas.

TABELA 11 - AS MULHERES E A CRECHE.

A indústria tem creche própria?	n	%
Não	62	95
Não sabe	3	5
A indústria tem convênio com creche?		
Sim	11	17
Não	40	62
Não sabe	14	21
Com qual creche tem convênio*?		
Mãe Cristina	10	91
Não sabe	1	9
Como ficou sabendo do convênio*?		
A indústria informou	10	91
Amiga informou	1	9
O bebê frequentou a creche*?		
Não	11	100
Por que não frequentou*?		
Tinha alguém para cuidar	4	36
Creche fica fora de mão	4	36
Outro	3	28

* Foram consideradas as 11 mulheres que afirmaram que sabiam que a indústria tinha convênio com creche.

TABELA 12 - AMAMENTAÇÃO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO.

Desmamou antes ou depois de voltar a trabalhar+?	n	%
Antes	22	41
Depois	32	59

O bebê era levado à indústria para ser amamentado?

Sim	5*	16
Não	27	84

Quantas vezes por dia?

Uma	5	100
-----	---	-----

Quanto tempo tinha para amamentar?

30 minutos	2	40
60 minutos	3	60

O tempo era controlado?

Sim	4	80
Não	1	20

Ia em casa para amamentar durante o expediente?

Sim	5*	16
Não	27	84

Quantas vezes ia em casa?

Uma	3	60
Duas	2	40

Quanto tempo tinha para amamentar em casa?

30 minutos	2	40
60 minutos	1	20
120 minutos	2	40

O tempo era controlado?

Sim	4	80
Não	1	20

+ Oito mulheres não voltaram a trabalhar depois da licença e 3 não amamentaram.

* Uma mulher ia em casa para amamentar e o bebê também era levado à indústria para ser amamentado.

TABELA 13 - DISTRIBUIÇÃO DAS CRIANÇAS CUJAS MÃES VOLTARAM A TRABALHAR, SEGUNDO SUA IDADE NO RETORNO DA MÃE AO TRABALHO E IDADE QUANDO MAMARAM NO PEITO PELA ÚLTIMA VEZ.

Idade no retorno da mãe ao trabalho	Idade quando mamaram no peito pela última vez (meses)					TOTAL
	Até 2	mais de 2 até 3	mais de 3 até 4	mais de 4 até 6	mais de 6 meses	
	n	n	n	n	n	
Até 2 meses	6	2	—	1	2	11
Mais 2 até 3 meses	10	4	8	2	7	31
Mais 3 até 4 meses+	3	1	1	3	4	12
TOTAL*	19	7	9	6	13	54

+ Inclui uma criança que tinha mais de seis meses quando a mãe voltou a trabalhar.

* Oito mulheres não voltaram a trabalhar e três não amamentaram.

TABELA 14 - DISTRIBUIÇÃO DAS CRIANÇAS SEGUNDO SUA IDADE NO RETORNO DA MÃE AO TRABALHO E SE CONTINUARAM A SER AMAMENTADAS DEPOIS DISTO*.

Idade da criança no retorno da mãe ao trabalho	Continuaram a ser amamentadas		Total
	Sim	Não	
	n	n	n
Até 2 meses	7	4	11
Mais de 2 até 3 meses	18	13	31
Mais de 3 até 4 meses**	7	5	12
TOTAL	32	22	54

* Oito mulheres não voltaram a trabalhar e três não amamentaram.

** Inclui uma criança que tinha mais de seis meses quando a mãe voltou a trabalhar.

TABELA 15 - RAZÕES PELAS QUAIS AS MULHERES QUE VOLTARAM A TRABALHAR DESMAMARAM A CRIANÇA INCLUÍDA NO ESTUDO.

Razões*	n	%
Trabalho impediu de continuar	19	35
Criança largou	23	42
Acostumou com mamadeira	12	22
Leite secou, pouco, diminuiu	19	35
Leite não saía, demorava para sair	2	4
Leite fraco, não sustentava	3	5
Outros	7	13

TOTAL DE MULHERES+ 54

* As mulheres que mencionaram mais de uma razão foram incluídas em cada uma delas.

+ Oito mulheres não voltaram a trabalhar e três não amamentaram.

TABELA 16 - DIFICULDADES QUE A MULHER QUE TRABALHA FORA TEM PARA AMAMENTAR.

Dificuldades	n	%
Indústria não estabelece horário para amamentar	12	18
Os intervalos para amamentar são insuficientes	18	28
Jornada de trabalho muito longa	13	20
Falta de creche/ não dá para alguém levar	8	12
Distância física entre a mãe e a criança	20	31
O leite fica parado muito tempo e faz mal	3	5
Outros	5	8
TOTAL DE MULHERES	65	

* As mulheres que mencionaram mais de uma dificuldade foram incluídas em cada uma delas.

TABELA 17 - RAZÕES PELAS QUAIS A MULHER COLOCARIA SEU FILHO NA CRECHE DA INDÚSTRIA, NO MESMO LOCAL DE TRABALHO.

Colocaria na creche*

Sim	n	%
Poderia continuar trabalhando	11	20
Poderia amamentar/ver a criança	37	67
Criança bem cuidada/segura	11	20
Não precisaria pagar babá	7	13

TOTAL DE MULHERES 55

Não

Criança fica doente na creche	3	30
Tem alguém que cuida em casa	8	80

TOTAL DE MULHERES 10

* As mulheres que deram mais de uma razão foram incluídas em cada uma delas.

ANEXOS

ANEXO 1: QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS INDÚSTRIAS

INFORMAÇÕES DA INDÚSTRIA

1 - INFORMAÇÕES GERAIS

1.1 Nome

1.2 Endereço

1.3 Bairro Telefone

1.4 Entrevistado

1.5 Função

1.6 Produto

1.7 Total de empregadas com mais de 16 anos de idade

1.8 Total de empregadas entre 16 e 40 anos de idade

1.9 As empregadas gozam de licença gestante?

111 SIM

121 NÃO
Passe a 2.1

1.10 Quando começa a licença de uma empregada grávida?

1.11 Quanto tempo após o parto termina a licença gestante?

2 - INFORMAÇÕES SOBRE CRECHE

2.1 A firma tem creche própria ou convênio com alguma creche, onde as empregadas que estão amamentando podem deixar seus filhos de até 6 meses de idade?

111 CONVÊNIO

121 PRÓPRIA
PASSE A 2.13

131 NADA
PASSE A 3.1

CONVÊNIO

2.2 Com qual creche tem convênio?

2.3 Desde quando existe o convênio?

2.4 Quanto custa cada vaga por mês?

2.5 O convênio é por quantas vagas?

2.6 As empregadas são informadas de que a firma tem convênio com a creche?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 2.8

2.7 A firma informa as empregadas sobre como agir para que seus filhos, que estão sendo amamentados, possam frequentar a creche?

111 SIM
PASSE A 2.9

121 NÃO

2.8 Por que a firma não as informa?

.....
.....

2.9 Os filhos que as empregadas estão amamentando, frequentam a creche?

111 SIM
PASSE A 2.11

121 NÃO

131 NÃO SABE
PASSE A 2.11

2.10 Por que não a frequentam?

.....
.....

2.11 Qual a distância entre o local de trabalho e a creche?

.....

2.12 A firma ou a creche conveniada fornecem transporte gratuito para as empregadas irem amamentar seus filhos?

111 SIM
PASSE A 3.1

121 NÃO
PASSE A 3.1

PRÓPRIA

2.13 Quantas vagas tem a creche? -----

2.14 Qual a distância entre o local de trabalho e a creche?

3 - AMAMENTAÇÃO

3.1 As empregadas que estão dando de mamar têm quantos descansos durante a jornada de trabalho, para amamentar seus filhos até os 6 meses de idade?

111

121

131

101

PASSE A F.4.1

F.3.1 ENTR.: MARQUE A ALTERNATIVA CORRETA SEGUNDO 2.1

111 CONVÊNIO

121 PRÓPRIA

131 NADA

PASSE A 3.4

3.2 Nesses descansos, elas vão até a creche para amamentar?

111 SIM

121 NÃO

131 ÀS VEZES

PASSE A 3.4

3.3 Por que?

3.4 Se a saúde do filho exigir que continue com aleitamento materno após os 6 meses de idade, e a empregada apresentar atestado médico, continuam vigorando os 2 descansos para amamentar?

111 SIM

121 NÃO

PASSE A F.4.1

3.5 Por quanto tempo?

4 - OUTROS DADOS

F.4.1 ENTR.: MARQUE A ALTERNATIVA CORRETA SEGUNDO 2.1

111 CONVÊNIO
PASSE A 4.2

121 PRÓPRIA
ENCERRAR

131 NADA

4.1 Por que esta firma não tem convênio com creche?

.....

.....

4.2 Por que esta firma não tem creche própria?

.....

.....

COMENTÁRIOS

Data

.....

.....

.....

.....

ANEXO 2: QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS TRABALHADORAS

Nº 1__1__1__1

NOME:

RUA: Nº APT Nº

BAIRRO: CIDADE: FONE:

ÔNIBUS:

NOME DA ENTREVISTADORA

Nº 1__1__1__1

NOME DA INDUSTRIA

.....

=====

VISITA	DATA	RESULTADO	RETORNO
--------	------	-----------	---------

1			
---	-------	-------	-------

			
--	--	-------	-------

2			
---	-------	-------	-------

			
--	--	-------	-------

3			
---	-------	-------	-------

			
--	--	-------	-------

.....

=====

1a. REVISÃO:

NOME: RESULTADO: DATA:

2a. REVISÃO:

NOME: RESULTADO: DATA:

=====

SEÇÃO 1. LICENÇA GESTANTE

1.1.1 ENTR. DIGA: Eu fui informada de que a senhora teve um parto
no ano _____

1.1 Qual o nome desse filho? _____

1.2 Em que data nasceu? |__|__|__|__|__|__|
 dia mes ano

1.3 Que idade ele(a) tem? |__|__|__|
 an meses

1.4 A senhora teve licença gestante?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 1.7

1.5 A Sra. teve a licença gestante aumentada em duas semanas, me-
diante atestado médico?

111 SIM

121 NÃO

1.6 A senhora emendou a licença gestante com férias?

111 SIM

121 NÃO

1.7 Que idade tinha _____ quando a Sra. voltou a
trabalhar?

_____ IDADE

SEÇÃO 2. AMAMENTAÇÃO

2.1 A senhora amamentou _____?

111 SIM
PASSE A 2.5

121 NÃO

2.2 Por que não amamentou? (Alguma outra razão?)

TEXTUAL _____

2.3 Gostaria de ter amamentado?

111 SIM

121 NÃO

2.4 Por que? (Alguma outra razão?)

TEXTUAL -----

PASSE A I.3.1

2.5 Por que a senhora amamentou? (Mais alguma razão?)

TEXTUAL -----

2.6 Que idade tinha ----- quando mamou no seio pela última vez?

----- IDADE 111 AINDA MAMA
PASSE A F.2.1

2.7 Por que a senhora desmamou? (Mais alguma razão?)

TEXTUAL -----

F.2.1 ENTR. MARQUE A ALTERNATIVA CORRETA SEGUNDO 2.6 OU 1.3

111 AMAMENTOU 6 OU
MAIS MESES

121 AMAMENTOU MENOS DE
6 MESES
PASSE A I.3.1

2.8 Quando ----- completou 6 meses de idade, estava com algum problema de saúde?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A I.3.1

2.9 A senhora conseguiu um atestado médico para continuar amamentando?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A I.3.1

2.10 O atestado era válido por quanto tempo?

TEXTUAL -----

SEÇÃO 3. CRECHE

I.3.1 ENTR. DIGA: Agora vou lhe fazer algumas perguntas sobre a firma e sobre creches.

3.1 A _____ (FIRMA) tem creche própria?

111 TEM 121 NÃO TEM 181 NÃO SABE
PASSE A 3.4

3.2 A firma tem convênio com alguma creche?

111 TEM 121 NÃO TEM 181 NÃO SABE
PASSE A 3.7 PASSE A 3.7

3.3 Com qual creche tem convênio?

TEXTUAL _____

3.4 Como a senhora ficou sabendo da creche?

TEXTUAL _____

3.5 _____ frequentou essa creche?

111 SIM 121 NÃO
PASSE A F.3.1

3.6 Por que não frequentou a creche? (Mais alguma razão?)

TEXTUAL _____

3.7 A senhora desmamou antes ou depois de voltar a trabalhar?

111 ANTES 121 DEPOIS OU 131 NÃO AMAMENTOU
PASSE A I.4.1 AINDA MAMA PASSE A I.4.1

F.3.1 ENTR. - MARQUE A ALTERNATIVA CORRETA SEGUNDO 3.5

111 FREQUENTOU 121 NÃO FREQUENTOU
PASSE A 3.13

3.8 A senhora ia até a creche para amamentar?

111 SIM 121 NÃO
PASSE A 3.13

3.9 Quantas vezes por dia ia amamentar? _____ VEZES

3.10 A creche ou a firma lhe fornecia condução para ir amamentar?

111 SIM

121 NÃO

3.11 Quanto tempo tinha para amamentar, cada vez?

3.12 Esse tempo era controlado de alguma forma, pelo relógio de ponto por exemplo?

111 SIM

121 NÃO

3.13 Alguém levava a criança até a firma, para a senhora amamentar?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 3.17

131 ÀS VEZES

3.14 Quantas vezes por dia amamentava na firma? _____ VEZES

3.15 Quanto tempo tinha para amamentar, cada vez? _____

3.16 O tempo era controlado de alguma forma, pelo relógio de ponto por exemplo?

111 SIM

121 NÃO

3.17 A senhora ia em casa para amamentar, durante o expediente?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A I.4.1

131 ÀS VEZES

3.18 Quantas vezes ia? _____ VEZES

3.19 Quanto tempo tinha para amamentar, cada vez? _____

3.20 O tempo era controlado de alguma forma, pelo relógio de ponto por exemplo?

111 SIM

121 NÃO

SEÇÃO 4. OUTRAS INFORMAÇÕES

I.4.1 ENTR. DIGA: "As perguntas que vou lhe fazer agora se referem ao tempo até que _____ completou 6 meses de idade".

4.1 O que a senhora fazia na firma? (Qual era seu trabalho?)

4.2 Qual era seu horário de expediente? _____

4.3 Para chegar ao serviço na hora certa, a que horas tinha que sair de sua casa?

_____HORAS

4.4 Quantos ônibus pegava para ir ao serviço?

TEXTUAL _____

4.5 Quanto tempo demorava do serviço até a casa? _____

SEÇÃO 5. ANTECEDENTES

I.5.1 ENTR. DIGA: "Agora vou fazer algumas outras perguntas"

5.1 Qual a data de nascimento da senhora?

____|____|____|____|____|____|
dia mes ano

5.2 A senhora foi à escola?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 5.4

5.3 Qual o último ano de escola que a senhora completou?

_____ ANO DE _____

6.2 Se a firma tivesse creche própria, no mesmo local, a senhora colocaria seu filho(a) nessa creche?

111 SIM

121 NÃO

6.3 Por que?

TEXTUAL -----

6.4 O que a senhora acha que as firmas poderiam fazer para que suas empregadas pudessem amamentar? (Mais alguma coisa?)

ANEXO 3: QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS CRECHES

INFORMAÇÕES DA CRECHE

1 - IDENTIFICAÇÃO

- 1.1 Nome
- 1.2 Endereço
- 1.3 Bairro Telefone
- 1.4 Entrevistada
- 1.5 Função
- 1.6 Data
- 1.7 Número de funcionárias
- 1.8 Horário de funcionamento
- 1.9 Número de vagas
- 1.10 Número de crianças que frequentam

2 - INFORMAÇÕES SOBRE CONVÊNIOS

- 2.1 A creche tem convênio com alguma firma ou industria?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 2.11

- 2.2 As firmas informam as empregadas de que têm convênio com a creche?

111 SIM
PASSE A 2.4

121 NÃO

181 NÃO SABE
PASSE A 2.4

- 2.3 Por que?

TEXTUAL

.....

- 2.4 Com quantas firmas ou indústrias tem convênio?

- 2.5 A que distância fica a que está mais perto?

- 2.6 E a que está mais longe?

2.7 A creche tem quantos berços conveniados? _____

2.8 Qual o preço mensal de um berço? _____

2.9 As mães, das firmas ou indústrias conveniadas, vêm amamentar seus filhos na creche?

111 SIM
PASSE A 2.11

121 NÃO

2.10 Por que?

TEXTUAL _____

2.11 A creche fornece transporte gratuito para as mães virem amamentar seus filhos?

111 SIM
PASSE A 2.13

121 NÃO

2.12 Por que?

TEXTUAL _____

2.13 Alguma vez a creche foi visitada por um agente da Inspeção do Trabalho?

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 3.1

2.14 Que aconteceu nessa ocasião? (Mais alguma coisa?)

TEXTUAL _____

SEÇÃO 3 - INFORMAÇÕES SOBRE O PESSOAL

3.1 As funcionárias que cuidam das crianças tiveram algum treinamento especial?

111 SIM

121 NÃO

3.2 Qual a orientação sobre aleitamento materno, que as funcionárias dão para as mães?

TEXTUAL _____

3.3 Qual a orientação que dão sobre alimentação com mamadeira?

TEXTUAL _____

3.4 O que as creches conveniadas poderiam fazer para serem utilizadas por um maior número de mulheres empregadas que amamentam?

TEXTUAL _____

3.5 O que as creches poderiam fazer para que essas mulheres amamentassem por mais tempo?

TEXTUAL _____

4 - OBSERVAÇÃO

4.1 Metros quadrados por criança, no berçário.

_____ METROS

4.2 Há sala de amamentação.

111 SIM

121 NÃO
PASSE A 4.4

4.3 Nela há cadeiras ou bancos-encosto.

111 SIM

121 NÃO

4.4 Há cozinha dietética.

111 SIM

121 NÃO

4.5 O piso é lavável.

111 SIM

121 NÃO

4.6 Paredes revestidas de material impermeável e lavável

111 SIM

121 NÃO

4.7 Há instalações sanitárias para uso das mães e do pessoal?

111 MÃES E
PESSOAL

121 SÓ PESSOAL