

Programas de Amamentação e Creches no local de Trabalho

WORKPLACE BREASTFEEDING AND CHILD CARE PROGRAMS

TIPO DE ARTIGO: Resumo de trabalho divulgado noutra contexto

AUTORES: Santos M(1), Almeida A(2)

É desejável que, antes mesmo do programa de amamentação se iniciar, exista um documento escrito da empresa, onde esteja relatado e se explique o porquê da sua existência. Algumas empresas desenvolveram estes programas porque perceberam que, além de a população ativa ser constituída cada vez mais pelo sexo feminino, a existência deste projeto permite o regresso mais precoce ao trabalho, maior qualidade de vida e melhor imagem social (interna e externa). Para além disso, acredita-se que a descendência dos trabalhadores será mais saudável, pelo que os pais estarão ausentes menos dias do local de trabalho para lhes prestar cuidados de saúde.

A taxa de amamentação é elevada no pós-parto imediato, mas diminui bastante nas semanas/ meses seguintes devido (entre outros motivos) ao regresso ao trabalho, sobretudo se a tempo inteiro. A quantidade de leite produzida varia com o ritmo de remoção do mesmo da mama, ou seja, com um menor número de mamadas (por exemplo, só quando a mãe estiver em casa, junto do bebé) e sem extração por bomba no horário de trabalho, a quantidade de leite começa a diminuir rapidamente, até se tornar muito escassa e insuficiente para as necessidades do bebé, surgindo a necessidade de introduzir o suplemento (leite artificial, através de biberão ou chávena), pelo que o bebé terá cada vez menor aptidão para mamar.

A recolha de leite deve ocorrer por cerca de 15 a 20 minutos, por cada 3 a 4 horas, por vezes aproveitando as pausas já instituídas para as refeições habituais, ou seja, às vezes as mães trabalham exatamente o mesmo tempo, mesmo fazendo a recolha do leite. Existem instituições onde as funcionárias têm de o fazer na casa de banho, por não existir nenhum outro sítio melhor.

A sala para a recolha de leite **apenas** necessita de uma mesa, cadeira, tomada elétrica, porta com possibilidade de encerramento interior, bem como frigorífico e banca/ lavatório. Geralmente a bomba de extração do leite é individual e propriedade da funcionária.

Os programas de amamentação podem ainda dar apoio técnico (através da Enfermagem do Trabalho, por exemplo) ao processo em si, uma vez que muitas mães sentem dificuldade em iniciar e/ ou manter o aleitamento e/ ou a transição para o leite de fórmula, quando assim o quiserem.

O programa de amamentação também pode incluir uma maior flexibilidade de horários de trabalho da mãe, de modo a facilitar a coordenação de tarefas profissionais, familiares, domésticas e pessoais.

Por sua vez, o segundo programa aqui mencionado é bem mais complexo, devido à necessidade de serem cumpridos alguns requisitos legais, instalações técnicas mais elaboradas e contratação de funcionários especializados para trabalharem lá, como educador(es) de infância e auxiliar(es). Para empresas com dimensão considerável, o custo de criação/ manutenção mensal, dividido pelos funcionários progenitores utilizadores, possibilitaria o pagamento de uma mensalidade inferior àquela que os pais pagam em instituições privadas para o mesmo efeito, pelo que a empresa poderia manter o projeto sem custos próprios ou, se as suas condições financeiras o permitissem e tal se enquadrasse no âmbito social da mesma, o serviço poderia ser proporcionado sem qualquer custo.

Ter a facilidade e comodismo de deixar o(s) filho(s) dentro da própria empresa em que se trabalha, não perdendo tempo ou custos em deslocamentos, sabendo que até se poderia estar com o(s) mesmo(s) nos intervalos para as refeições, acompanhar de perto os momentos de doença (não tendo que faltar ao trabalho para cuidar dos filhos em casa) e não sendo ainda necessário adaptar horários de trabalho para cumprir os horários do infantário (que funcionaria sempre que existissem trabalhadores a laborar)... o que faria também à qualidade de vida, motivação, produtividade e absentismo dos funcionários?

BIBLIOGRAFIA

Santos M, Almeida A. Mamá e papá: puke é ke as voças empesas não têm pugamas de amamentação ou kexes? Revista Segurança, 2013, julho- agosto, 215, 3-4.

(1) Licenciada em Medicina; Especialista em Medicina Geral e Familiar; Mestre em Ciências do Desporto; Especialista em Medicina do Trabalho; Presentemente a exercer nas empresas Medicisforma, Clinae, Servinecra e Serviço Intermédico; Diretora Clínica da empresa Quercia; Diretora da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line; Endereços para correspondência: Rua Agostinho Fernando Oliveira Guedes, 42 4420-009 Gondomar; s_monica_santos@hotmail.com.

(2) Mestre em Enfermagem Avançada; Especialista em Enfermagem Comunitária; Pós-graduado em Supervisão Clínica e em Sistemas de Informação em Enfermagem; Docente na Escola de Enfermagem, Instituto da Ciências da Saúde-Porto, da Universidade Católica Portuguesa; Diretor Adjunto da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line; aalmeida@porto.ucp.pt

Santos M, Almeida A. Programas de Amamentação e Creches no local de Trabalho, Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line. 2016, volume 2, s109-s110.
DOI:10.31252/RPSO.28.12.2016

