

**AGOSTO**  
*Nourado*



# Os direitos da mulher trabalhadora que amamenta

Departamento Científico de Aleitamento Materno  
da Sociedade Brasileira de Pediatria (DCAM-SBP)

Agosto – 2023



**Conheça  
quais são  
os seus  
direitos.**

## É possível conciliar amamentação e trabalho?

Sim, é possível conciliar a amamentação com o trabalho. Para facilitar esse processo, a mulher deve estar atenta aos seus direitos, previstos em lei. Há uma série de normas que a protegem, as quais ela deve conhecer e lançar mão, se necessário. Da mesma forma, pode colocar em prática algumas dicas simples que tornarão esse ato bem mais tranquilo para ela e seu bebê.

## A Constituição Brasileira protege a amamentação?

**1-** A Constituição Brasileira obriga as empresas sob regime de Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a darem a licença-maternidade de 120 dias, (Decreto-Lei 5.452/43, Art. 392; CF/88, Art. 7º, inciso XVIII) sem prejuízo do emprego ou salário. E não podem ser demitidas até 5 meses após o parto (CF: ADCT, art.10, inciso II, b.).

### **Comentário:**

A mulher deve avaliar bem o seu regresso ao trabalho e o cuidado com seu bebê, quem ficará com ele, se isto resultará em algum custo extra para a família. Considerar que neste período de regresso ao trabalho, após completar o 5º mês, não haverá mais garantia da lei trabalhista e a empresa, se julgar que não necessita mais desse funcionário, poderá demiti-la.

**2 -** A licença pode iniciar a partir de 36 semanas, ou seja, 28 dias antes do parto. Caso exista necessidade, a licença oficial de 120 dias pode ser prorrogada por mais duas semanas (14 dias) antes ou depois do parto mediante comprovação com atestado médico (CLT, artigo 392, seção V.).

### **Comentário:**

Para aproveitar mais o tempo da licença com o bebê, após o seu nascimento, o ideal é tirar essa licença o mais próximo possível da data prevista do parto, ou no dia do parto.

A gestante pode pensar se convém deixar para gozar suas férias, somando assim os dias ao término do período da licença oficial. Caso obtenha por necessidade especial, mediante atestado médico, a prorrogação de mais duas semanas da licença, só pedir o início das férias ao término desta prorrogação em mais duas semanas.

## **As mulheres que estudam também contam com leis que facilitam o aleitamento materno?**

Sim. A estudante grávida a partir do oitavo mês de gestação e durante três meses fica assistida pelo regime de exercícios domiciliares. O começo e término do afastamento são determinados por atestado médico, que deve ser apresentado à direção da escola.

Em casos devidamente comprovados e mediante atestado médico, esse período de repouso poderá ser aumentado, antes e depois do parto (Lei 6202 de 17 de abril de 1975.).

**3** - A mãe que amamenta seu filho, até o sexto mês, tem direito a dois descansos especiais de meia hora cada para amamentar (CLT, artigo 396, seção V.).

Quando, por motivo de saúde do filho, essas pausas para amamentar podem ser estendidas além dos 6 meses, comprovando a necessidade através de atestado médico.

### **Comentário:**

As mães que não têm creche no local de trabalho, esses dois períodos regulares de descanso podem ser combinados com a chefia, para ser somado em uma hora corrida, para sair mais cedo uma hora ou entrar uma hora mais tarde, mantendo os intervalos normais de descanso e almoço regulamentado.

Nas empresas que adotaram um local para as mães que amamentam, sala de apoio, as trabalhadoras podem utilizar essas pausas para a ordenha do leite materno e conservação no congelador da geladeira até o final da sua jornada de trabalho (Vide a frente Sala de Apoio).

Observação: as gestantes que trabalham em empresas estaduais e federais têm direito a 180 dias. Assim como as servidoras públicas que adotam ou têm a guarda judicial para adoção (Decreto 6690, 2008).

E aquelas gestantes que trabalham em empresas da iniciativa privada que aderiram ao Programa Empresa Cidadã podem optar pelos 180 dias, se desejarem (Veja o item Empresa Cidadã).

## **A licença-paternidade é obrigatória?**

Sim, a CLT, em seu Art. 473, inciso III, garante a licença de 5 dias.

### **Comentário:**

O companheiro pode solicitar seu período de férias para continuar apoiando a mulher após os 5 dias de licença prevista em lei. Tem também o direito de deixar de comparecer ao serviço pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

## **O Programa Empresa Cidadã, que foi regulamentado pela Lei 11.770, art. 1º, de 9 de setembro de 2008, a que se refere?**

O Programa Empresa Cidadã estimula a ampliação para 6 meses da licença-maternidade através de incentivos fiscais, como também ampliar para 20 dias a licença-paternidade.

A empregada deve requerer esse benefício até o final do primeiro mês após o parto. E o pai empregado deve requerer no prazo de dois dias úteis após o parto a prorrogação de sua licença para 20 dias e comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, independentemente da idade (Lei nº 10.421/2002).

No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata essa lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada. E a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.

### **Comentário:**

A mulher trabalhadora pode procurar o departamento pessoal para saber se seu município ou empresa aderiram ao Programa Empresa Cidadã.

## **O que são as Salas de Apoio à Amamentação?**

As salas de apoio à amamentação nas empresas atendem à portaria da ANVISA nº 193, de 23 de fevereiro de 2010. São locais com requisitos mínimos (poltrona confortável, pia e freezer) para retirada e estocagem do leite materno da mulher durante a jornada de trabalho. A finalidade é atender as mulheres que precisam esvaziar as mamas durante o expediente para oferecer o leite materno à criança em outro momento. A sala deve ser reservada, mas pode ser utilizada para procedimentos, sem risco de contaminação, como sala de entrevistas ou psicologia.

## **Algumas mulheres se sentem constrangidas em amamentar em espaço público e privado de uso coletivo, há alguma lei que garanta esse direito?**

As mães e as crianças têm direito a amamentação exercida livremente em espaços públicos e privados de uso coletivo. Projeto de lei (PL 1654/2019) proíbe qualquer tipo de constrangimento, repressão ou restrição ao seu exercício.

Quem descumprir essa lei estará sujeito a multa no valor atual de R\$ 3 mil a R\$ 20 mil, aplicando o dobro em caso de reincidência. Quem for realmente constrangida no livre exercício deste direito pode discar para o número 100 ou 180 e denunciar na Delegacia da Mulher ou órgãos competentes.

## **No caso da mãe ou recém-nascido ficarem internados por tempo prolongado, como é a contagem da licença?**

Mulheres trabalhadoras que contribuem com a previdência social – e fiquem internadas ela ou seu bebê após o parto – têm direito a acrescentar ao período de sua licença-maternidade todos os dias da internação hospitalar dela ou do seu filho, aquela que ocorrer por último (ADI 6.327/2020; Portaria Conjunta 28 Dirben-Dirat-PFE/2021 – Art. 1º, §§ 2º ao 4º).

### **Comentário:**

Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico (CLT, Art. 392, § 1º; Decreto 3.048/99, Art. 93, § 3º).

## Creches

A CLT, artigo 389, seção IV / Portaria nº 3.296, de 03/09/1986, refere que o estabelecimento de trabalho com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos deve oferecer um local apropriado para que as trabalhadoras deixem seus filhos enquanto trabalham, com profissionais especializados, no período da amamentação. Outra opção seria as empresas fornecerem um valor fixo para ser usado na creche. Também podem fazer convênios com creches públicas ou privadas.





---

## Departamento Científico de Aleitamento Materno

Gestão 2022-2024

**Dra. Rossiclei de Souza Pinheiro** *(Presidente)*

**Dra. Lélia Cardamone Gouvêa** *(Secretária)*

**Dra. Dolores Fernandez Fernandez** *(Membro)*

**Dra. Eneida Fardin Perin Bastos** *(Membro)*

**Dra. Izailza Matos Dantas Lopes** *(Membro)*

**Dr. Leandro Meirelles Nunes** *(Membro)*

**Dra. Lucia Mendes de Oliveira Rolim** *(Membro)*

**Dra. Racire Sampaio Silva** *(Membro)*

**Dra. Simone Silva Ramos** *(Membro)*

**Dra. Vanessa Macedo Silveira Fuck** *(Membro)*

---

## Diretoria da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP)

Gestão 2022-2024

**Dr. Clóvis Francisco Constantino** *(Presidente)*

**Dr. Edson Ferreira Liberal** *(1º vice-presidente)*

**Dra. Anamaria Cavalcante e Silva** *(2ª vice-presidente)*

**Dra. Maria Tereza Fonseca da Costa** *(Secretária Geral)*

**Dra. Ana Cristina Ribeiro Zöllner** *(1ª Secretária)*

**Dr. Rodrigo Aboudib Ferreira Pinto** *(2º Secretário)*

**Dr. Cláudio Hoineff** *(3º Secretário)*

**Dr. Sidnei Ferreira** *(Diretor Financeiro)*

**Dra. Maria Angélica Barcellos Svaiter** *(2ª Diretora Financeira)*

**Dr. Donizetti Dimer Giamberardino Filho** *(3º Diretor Financeiro)*

---