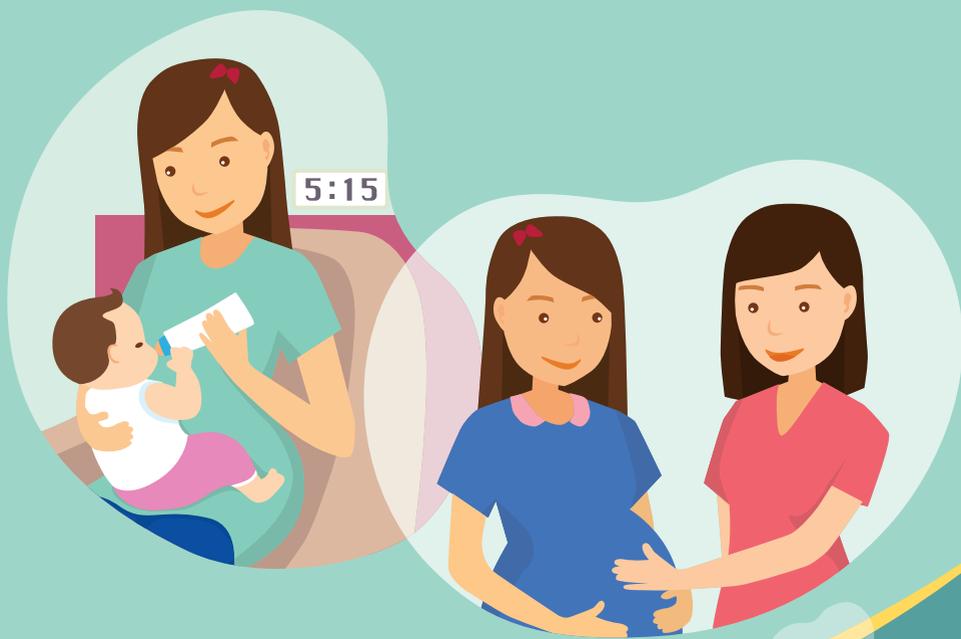


Manual de Cuidados

das Trabalhadoras dos Serviços Públicos na

Gravidez e no Pós-parto



Índice

I.	Introdução	1
II.	Exames pré-natais	3
	1. Número de consultas externas de saúde pré-natal e itens do exame	
	2. Outros casos	
III.	Cuidados de saúde do bebé	7
IV.	Amamentação	8
V.	Alterações do estado físico-psicológico das mulheres durante a gravidez e depois do parto	10
	1. Alterações do estado físico e psicológico	
	2. Situações Especiais	
VI.	Recomendações de política de bom ambiente de trabalho	13
	1. Organização de trabalho	
	2. Organização do horário de trabalho	
	3. Apoio das chefias e dos colegas	
VII.	Partilha de casos	15
VIII.	Conclusão	18
IX.	Anexos	18
	1. Anexo I: Artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro	
	2. Anexo II: Ofício-Circular “Observações a serem tomadas pelas trabalhadoras que amamentem os filhos” emitido pela Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública aos Serviços Públicos (n.º 1708280006/DDFO-DFO)	
	3. Anexo III: “Directrizes padrão de equipamentos e gestão da sala de amamentação” emitidas pelos Serviços de Saúde	
X.	Linhas abertas referentes a diferentes serviços e recursos	24

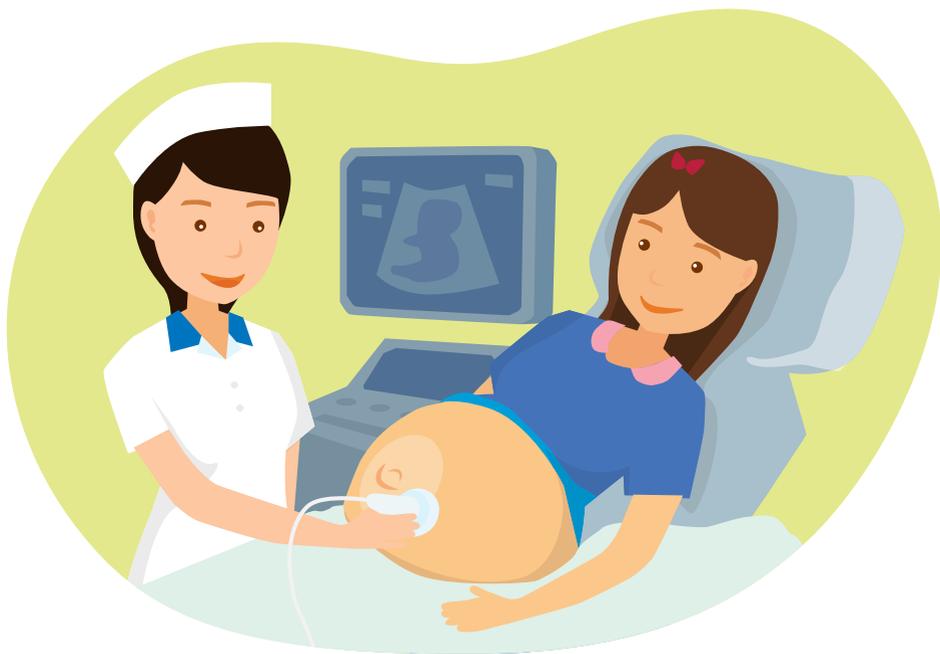


I. Introdução

A fim de criar harmonia no ambiente de trabalho, incentivar a colaboração conjunta e interagida entre os trabalhadores dos Serviços Públicos, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública (adiante designado por SAFP) elaborou o “Manual de Cuidados das Trabalhadoras dos Serviços Públicos na Gravidez e no Pós-parto” que serve de referência para as chefias e os trabalhadores dos Serviços/Entidades Públicas.

A gravidez traz inevitavelmente determinadas alterações no estado físico-psicológico da mulher, o que merece ajustamentos tanto na vida pessoal como no trabalho. Em simultâneo, as mulheres grávidas precisam ainda de se submeter a diversos exames e testes pré-natais e levar periodicamente os recém-nascidos à saúde infantil após o parto. E, de acordo com o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM), as trabalhadoras têm direito a faltar 90 dias por motivo de parto e se amamentarem a criança, têm ainda direito a ser dispensada 1 hora por cada dia de trabalho (vulgarmente designado por “hora de amamentação”) até que a criança prefaça 1 ano de idade. Situações como estas perduram durante algum tempo, implicando a necessidade da compreensão e colaboração adequada por parte de chefias e colegas dos serviços, assim como de orientações a outros colegas com quem trabalham para compreenderem estas situações.

O manual visa fornecer informações sobre o programa de diagnóstico e tratamento durante o período de gravidez e de saúde infantil dos recém-nascidos, alterações físico-psicológicas das mulheres, recomendações de política de bom ambiente de trabalho, garantias pós maternidade das trabalhadoras de acordo com o regime jurídico da função pública e respectivas regalias e políticas, entre outros, facilitando que pessoal de chefias assegure uma organização apropriada dos trabalhos. O conteúdo do manual não tem efeito de orientação legal, as situações gerais retratadas destinam-se meramente para conhecimento e referência. As situações concretas variam, nomeadamente no que diz respeito ao programa de diagnóstico e tratamento e prescrições médicas, que devem respeitar as directrizes emitidas pelas instituições médicas e instruções dos médicos.



II. Exames pré-natais

As mulheres grávidas necessitam de fazer regularmente exames pré-natais, de modo a assegurar a saúde da mãe e o crescimento do feto. A regularidade dos exames pré-natais é definida tendo em consideração a idade, as semanas de gravidez e o estado físico da gestante bem como a situação do feto, entre outros. Além disso, serão determinadas pelo médico assistente as datas e as consultas de acompanhamento com base na avaliação clínica.

1. Número de consultas externas de saúde pré-natal e itens do exame:

A tabela que se segue enumera o número de exames pré-natais e os respectivos itens que as gestantes geralmente devem fazer nos Centros de Saúde ou no Centro Hospitalar Conde de São Januário, segundo a sugestão dos Serviços de Saúde da RAEM (doravante designados por SS) (Eventual modificação pelo médico assistente conforme a avaliação da gestante e do desenvolvimento do feto):

Período de gravidez	Itens de serviço dos exames pré-natais
Palestra pré-natal (início da gravidez)	Logo que saiba que está grávida, a gestante deve, de imediato, inscrevem-se na palestra pré-natal do Centro de Saúde --- no dia da consulta externa será feita, por enfermeiras, um questionário sobre a situação pré-natal e participará na sessão da palestra pré-natal do 1.º trimestre da gravidez.
1.º trimestre da gravidez (Até às 13 semanas) Geralmente, sugere-se que as consultas externas de saúde pré-natal sejam realizadas de quatro em quatro semanas (de acordo com a avaliação clínica)	<ol style="list-style-type: none">1. Itens dos exames pré-natais realizados nas consultas externas até a 12.ª semana de gravidez ou durante a 1.ª consulta pré-natal incluem:<ol style="list-style-type: none">(1) Questionário: história familiar de doenças, história de doenças anteriores da gestante, história de gravidezes e partos anteriores, história de contraceção, maus hábitos.(2) Exame físico geral.(3) Exame de obstetria: exame da vagina, da cérvix uterina e do canal de parto.2. Exames laboratoriais: Itens de exame obrigatórios da gestante, por exemplo, as análises de sangue e de urina (Obs. 4)3. Exame ultra-sónico: Gestante <35 anos de idade é submetida a teste de rastreio da NT (Nuchal Translucency) em 11 a 13 semanas+6d da gravidez; (Obs. 1, Obs. 4) Gestante ≥35 anos é submetida a avaliação da idade gestacional. (Obs. 1, Obs. 4)

Período de gravidez

2.º trimestre da gravidez (entre 13 a 27 semanas)

Geralmente, sugere-se que as consultas externas de saúde pré-natal sejam realizadas de quatro em quatro semanas (de acordo com a avaliação clínica)

3.º trimestre da gravidez (Após as 28 semanas)

Geralmente, sugere-se que as consultas externas de saúde pré-natal sejam realizadas a cada duas a quatro semanas (de acordo com a avaliação clínica)

(Após as 36 semanas)
Geralmente, sugere-se que as consultas externas de saúde pré-natal sejam realizadas semanalmente (de acordo com a avaliação clínica)

Itens de serviço dos exames pré-natais

1. Itens dos exames regulares realizados nas consultas externas pré-natais. (Obs. 2)
2. Exames laboratoriais:
 - Gestante <35 anos de idade é submetida ao rastreio da síndrome de Down (Down's Screening) em 15 a 18 semanas+6d – colheita e rastreio serológico. (Obs. 1, Obs. 4)
 - Gestante ≥35 anos é submetida a teste não invasivo de trissomia fetal (NIFTY) 15 a 18 semanas+6d. (Obs. 1, Obs. 2)
3. Teste de tolerância à glicose:
 - Entre as 24 a 28 semanas. Teste de tolerância à glicose uma hora após a ingestão de 50g de glicose (O'Sullivan's test). (Obs. 4)
4. Exame ultra-sónico: Monitorização da morfogénese do feto. (Obs. 4)
5. Vacinação anti-tetânica. (Obs. 3)
6. Palestra do 2.º trimestre da gravidez (sugestão não obrigatória): conteúdo incluindo a alivia do desconforto durante a gravidez, ginástica para as gestantes, cálculo do movimento do feto, controlo do peso, preparação para a amamentação e exercício de respiração no parto. (Obs. 4)

1. Itens dos exames regulares realizados nas consultas externas pré-natais. (Obs. 2)
2. Palestra do 3.º trimestre da gravidez (Sugestão não obrigatória): conteúdo incluindo a preparação pré-natal, os sintomas de parto, as técnicas de amamentação, os cuidados pós-parto. (Obs. 4)
3. Exame ultra-sónico: crescimento intrauterina do feto e situações relativas ao líquido amniótico e à placenta entre as 32 a 36 semanas. (Obs. 4)
4. Exames laboratoriais: hemograma e medição do tempo de coagulação sanguínea entre as 34 a 36 semanas. (Obs. 4)

Período de gravidez	Itens de serviço dos exames pré-natais
41. semana	Se o parto ainda não tiver lugar, a gestante será encaminhada para a Urgência Obstétrica/ Ginecológica do Centro Hospitalar Conde de São Januário para acompanhamento.

Obs. 1: A gestante com resultado positivo no teste ou com facto da história familiar de doenças hereditárias é encaminhada para a (consulta externa de diagnóstico pré-natal).

Obs. 2: Itens de exame regulares:

- (A) Conteúdo de questionário: Sintomas incómodos da gravidez (como hemorragia vaginal, dor abdominal, dor de cabeça, espasmos musculares nos pés, etc.).
- (B) Exame físico: Pressão sanguínea, peso, altura uterina, batimento cardíaco fetal, movimento fetal, posição fetal, edema, variz, entre outros.
- (C) Análise de urina: proteína, glicose, leucócito, hemácia, acetona, entre outros.
- (D) Consulta dos relatórios: relatórios de testes dos SS e todos outros relatórios.

Obs. 3: Se não estiver vacinada contra o tétano:

- 1.ª dose na 20.ª semana de gestação.
 - 2.ª dose na 28.ª semana de gestação.
 - 3.ª dose, um ano após a 2.ª dose.
- Reforço de 10 em 10 anos.

Obs. 4: Exames laboratoriais, exame ultra-sónico e palestras em cada trimestre de gravidez não são realizados no dia da consulta externa, devendo as gestantes dirigir-se aos respectivos estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde de acordo com a data marcada.

(As informações acima referidas são fornecidas pelos SS)

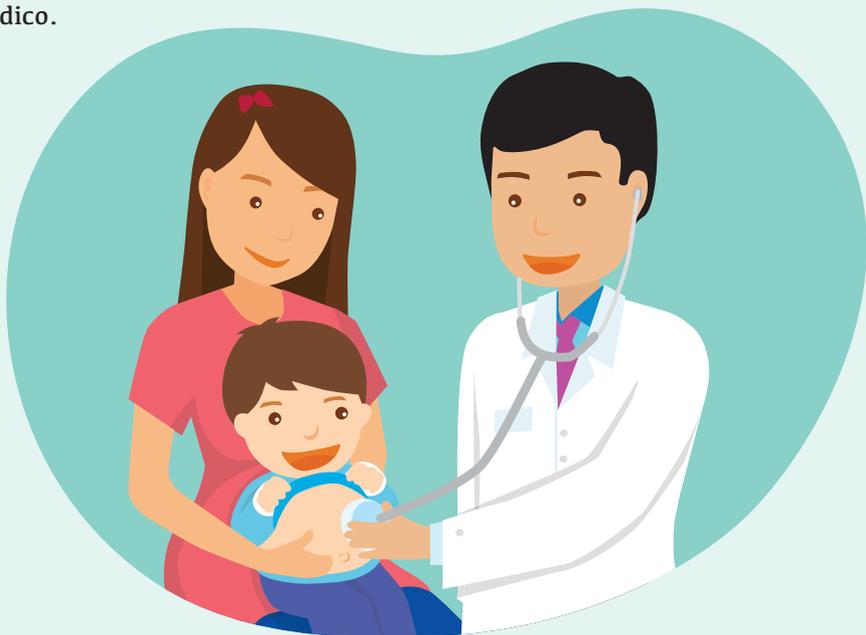
2. Outros casos:

Os exames pré-natais supramencionados são prestados pelo Centro Hospitalar Conde de São Januário e Centros de Saúde, afectos aos SS, ou pelo Hospital Kiang Wu. Há também gestantes que optam por fazer outros tipos de exames, a expensas suas, em hospitais privados ou clínicas.

O tipo e a regularidade dos exames pré-natais supramencionados correspondem à gravidez em geral, pelo que caso a gestante e o feto tenham situações específicas, a regularidade dos exames pré-natais aumenta relativamente e o médico poderá também aconselhar a gestante descanso no domicílio ou internamento hospitalar para receber um adequado acompanhamento.

III. Cuidados de saúde do bebé

Para conhecer o estado de saúde do bebé e avaliar o seu desenvolvimento, antes de perfazer 1 ano de idade de um modo geral, o mesmo é submetido periodicamente a exames de cuidado de saúde, no mínimo de 7 vezes, os quais são realizados, respectivamente, no 15.º dia, 1.º mês, 2.º mês, 4.º mês, 6.º mês, 9.º mês e 12.º mês depois do nascimento. Antes de fazer a consulta, os enfermeiros precisam de recolher e registar o estado de desenvolvimento do bebé, como a altura, o diâmetro do crânio, o peso e com a ajuda dos pais preenchem o formulário de avaliação do desenvolvimento infantil. Quando detectada anomalia na avaliação do desenvolvimento do bebé, o médico irá encaminhar o caso para ser acompanhado pelos serviços especializados. A par disso, nos exames regulares de cuidados de saúde, o médico irá, de acordo com o Programa de Vacinação dos SS, prescrever vacinas aos bebés que satisfaçam as condições de vacinação. As vacinas são dadas por enfermeiros, responsáveis também pela transmissão de conhecimentos de saúde. A regularidade exacta das consultas de cuidados de saúde de bebé e o horário de vacinação são definidos baseando-se no estado de saúde do bebé e a avaliação clínica do médico.



IV. Amamentação

A amamentação é recomendada pela Organização Mundial de Saúde (adiante designada por OMS) e é uma das medidas mais eficazes para assegurar a saúde e sobrevivência infantil. O leite materno não apenas é nutritivo, contém também anticorpos naturais, enzimas, etc. que protege os bebés contra as doenças infantis comuns, como a diarreia e a pneumonia; Por outro lado, a amamentação também traz vantagens para a mãe, diminuindo a possibilidade de vir a sofrer de cancro dos ovários e da mama. Tendo em conta os grandes benefícios da amamentação para a mãe e o bebé, o Governo da REAM tem-se empenhado na promoção do aleitamento materno.

Em geral, o período de amamentação decorre entre os primeiros 6 meses e 2 anos após o parto. Se as chefias e os trabalhadores conhecerem bem a situação de saúde da trabalhadora lactante, definirem com clareza as orientações e procederem à organização adequada para a amamentação e a extracção do leite no local de trabalho, podem prevenir eventuais inconveniências e embaraços.



Segue-se alguns mitos que o público em geral tem em relação à amamentação:



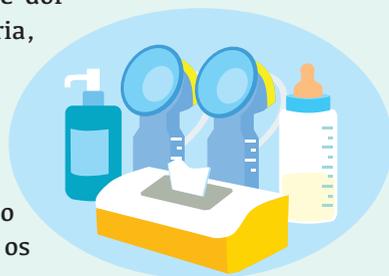
- **Após o parto e ter regressado ao trabalho, será que a trabalhadora não é capaz de continuar a amamentar o bebé, porque este não está a seu lado?**

A amamentação é um processo contínuo e a OMS sugere que os recém-nascidos devem ser aleitados de modo exclusivo com leite materno até aos 6 meses de idade. Posteriormente, além do aleitamento materno deverá adicionar os alimentos adequados à sua idade, até à idade igual ou superior a 2 anos. Mesmo depois de regressar ao seu posto de trabalho, a mulher pós-parto ainda pode preparar uma quantidade suficiente de leite materno para amamentar o seu bebé em casa, através da extracção e conservação do leite materno.

■ **Diariamente, a mulher lactante precisa de utilizar muitas vezes a sala de apoio à amamentação? Não basta extrair o leite materno uma vez por dia?**

Se a mulher no pós-parto optar por amamentar o bebé, as mamas secretam leite continuamente, fazendo com que a mulher necessite de utilizar a sala de apoio à amamentação para extrair leite em intervalos regulares. A extracção do leite materno serve não só para preparar a comida para o bebé, como também é uma necessidade biológica da mulher lactante. A extracção do leite em intervalos não fixos causa inchaço e dor das mamas ou até ao bloqueio da glândula mamária, podendo a mulher ficar indisposta.

A frequência da extracção do leite de uma mulher lactante varia consoante o seu estado de saúde, podendo as chefias manter um diálogo com a trabalhadora pós-parto para tomar conhecimento das suas necessidades, de modo a distribuir os trabalhos de forma adequada.



■ **Caso no escritório não exista sítio adequado para a criação da sala de amamentação, poder-se-á ou não pedir à trabalhadora pós-parto a extracção do leite materno no lavatório público?**

Para a criação da sala de apoio à amamentação, os SS emitiram as Directrizes padrão de equipamentos e gestão da sala de amamentação (Vide anexo III). Contudo, tendo em conta a falta de espaço e equipamentos, alguns serviços públicos não podem satisfazer as exigências das directrizes. Caso não seja possível criar a sala de apoio à amamentação no local de trabalho, as chefias podem considerar permitir à trabalhadora pós-parto utilizar temporariamente a sala de reunião ou outras salas que não têm utilização. Caso for necessário, o serviço pode recorrer aos SS para apoio ou sugestão.

■ **Como a trabalhadora lactante goza já “hora de amamentação”, deve ainda utilizar mais tempo para a extracção do leite materno durante o horário de trabalho?**

Como foi referido, a extracção do leite materno serve para preparar a comida para o bebé, e é também uma necessidade biológica da mulher lactante, sendo assim, mesmo que a trabalhadora pós-parto já goze “a hora de amamentação”, ainda necessita de extrair leite durante o horário de trabalho. Sobre a respectiva organização consulte o Ofício-Circular emitido pelos SAFP sobre as Observações a serem tomadas pelas trabalhadoras que amamentem os filhos (Vide anexo II).

V. Alterações do estado físico-psicológico das mulheres durante a gravidez e depois do parto

1. Alterações do estado físico e psicológico

Durante a gravidez, as emoções das mulheres variam muito em consequência das alterações hormonais, sendo particularmente evidente na fase inicial da gestação. Nesse período, algumas mulheres sofrem de stresse e ansiedade por diversos motivos, ou ainda não se adaptaram ao seu novo papel ou não têm conhecimento suficiente sobre a gravidez e o parto. Para além das alterações emocionais, as gestantes têm ainda vários tipos de desconforto físico, designadamente vômito, fadiga e espasmos musculares nos pés.

As puérperas sofrem também de alterações hormonais, conjugadas com a falta de descanso por necessitarem de cuidar do recém-nascido, a mudança do seu papel e o stresse de não conseguir responder às expectativas da família ou da sociedade, contribuem para que as mulheres facilmente fiquem deprimidas após o parto.

2. Situações Especiais

Se os referidos desconfortos físicos e psíquicos não forem propriamente aliviados, as mulheres podem apresentar perturbações de humor, como depressão pré-natal ou pós-natal. As perturbações de humor, tanto durante a gravidez como no pós-parto, afectam negativamente as mulheres, os bebés, a família e o trabalho. Caso as chefias e os trabalhadores verificarem que as colegas no pós-parto tenham emoções negativas durante o referido período, devem mostrar a atenção e solidariedade para com aquela. Assim que surjam sintomas de perturbações emocionais, tais como súbitas crises de choro, distrações, etc., podem sempre solicitar a opinião de especialistas, ou recomendar apoio profissional a essas colegas.



Por outro lado, um pequeno número de gestantes pode ter que lidar com situações como aborto ou feto mal formado. O apoio e o encorajamento dos membros da família são cruciais na recuperação física e mental, não se podendo, contudo, nesses casos, menosprezar os cuidados e o apoio das chefias e dos colegas.

Caso tais infortúnios sucedam a alguma colega, as chefias e os trabalhadores devem estar atentos para o seguinte:

(1) Ter cuidado com as palavras a usar: Excepto a própria pessoa, é sempre difícil, mesmo para as mulheres, entender inteiramente os sentimentos da trabalhadora que tenha sofrido aborto ou que tenha dado à luz um bebé com deficiências. Palavras descuidadas podem ferir os sentimentos dessa trabalhadora, podendo até afectar o relacionamento de ambas as partes. Boas formas de demonstração devem ser acompanhadas por empatia e preocupação e, simultaneamente, evitar as conjecturas e pressupostos despropositados, caso contrário, pode gerar inquietação nas pessoas. Segue-se alguns exemplos:

Boas formas de demonstração ✓

Fiquei muito triste depois de ter tomado conhecimento do que se passou consigo. Não sei o que posso dizer para a consolar ou aliviar o seu sentimento, mas espero do fundo do meu coração que cuide bem de si, designadamente as necessidades físicas e psicológicas. Pode contar comigo se precisar de alguma ajuda no trabalho.

Formas de demonstração inadequada X

- Eu sei que o seu bebé tinha problemas de saúde antes do aborto, talvez este aborto permitiu reduzir o sofrimento dele.
- Uma amiga minha teve um aborto, mas agora está muito bem. Creio que também conseguirás fazer o mesmo.

(2) Desempenhar o papel de ponte de diálogo entre os colegas: Depois do infortúnio da trabalhadora grávida, os colegas, por vezes, ficam apreensivos por desconhecer o modo de exprimir melhor a sua atenção, adoptando evitar a situação. Em contrapartida, a trabalhadora provavelmente recolhe-se com receio de responder às perguntas dos colegas. Estes dois comportamentos provocam um ambiente tenso no convívio entre colegas. As chefias e os colegas podem ter uma conversa com a trabalhadora, para demonstrar adequadamente o cuidado e a atenção, mas devem acautelar-se para que a vontade da respectiva trabalhadora seja respeitada e evitar fazer perguntas com muito pormenor e, caso seja necessário, alertar outros colegas para respeitar a privacidade dela, diminuindo, deste modo, o mal-estar e o embaraço nos contactos.

VI. Recomendações de política de bom ambiente de trabalho

1. Organização de trabalho:

Distribuição de trabalho: Em virtude dos exames pré-natais, do benefício da “hora para amamentação” pós-parto e dos cuidados de saúde infantil, as trabalhadoras grávidas e pós-parto, por vezes, ausentam-se do local de trabalho ou não podem desempenhar determinadas tarefas. E, conforme a legislação, as trabalhadoras dos serviços públicos têm direito de dar 90 dias de faltas por maternidade. Assim, as chefias devem manter um bom diálogo com essas trabalhadoras, acordando mutuamente desde a distribuição de tarefas e a organização dos horários de trabalho em função das circunstâncias em que se encontram as trabalhadoras, até mesmo a reafecção provisória do posto de trabalho. Pretende-se, através da colaboração mútua e coordenação, garantir em conjunto uma melhor organização de trabalho.



2. Organização do horário de trabalho:

(1) Intervalos: Devido às alterações físicas, as gestantes poderão ter de ir à casa de banho com mais frequência e ter mais apetite. As chefias podem ponderar permitir pequenas pausas às trabalhadoras grávidas para o descanso, partindo do pressuposto de não afectar as tarefas nem o eficaz funcionamento do serviço público.

(2) Tempos de descanso: Um descanso regular e tempo de descanso adequado são benéficos tanto para as gestantes como para o feto. Se a prestação de serviços de uma entidade ou serviço público implica frequentemente trabalho extraordinário ou trabalho por turnos, as chefias devem, de acordo com o princípio da legalidade, ponderar o ajustamento das tarefas na medida do possível e de forma razoável, de modo a proporcionar às trabalhadoras grávidas suficiente tempo de descanso e garantir-lhes um tempo de descanso com regularidade.

3. Apoio das chefias e dos colegas:

Embora a gravidez até o pós-parto causem inevitavelmente algum impacto no trabalho diário, a chegada de uma nova vida constitui sempre um momento feliz para qualquer família. As chefias e os colegas, através de uma atitude de atenção, respeito e carinho, colocando-se na situação das trabalhadoras grávidas, prestando-lhes auxílio no trabalho e apoio emocional, podem, para além de ajudar os colegas, reforçar também a coesão e o espírito de equipa dos serviços, propiciando a criação de harmonia no ambiente de trabalho.



VII. Partilha de casos

Caso n.º 1

A Mei é uma inspectora, diariamente o seu trabalho é fazer inspecção externa e, por vezes, necessita de fazer ainda trabalho extraordinário por motivo de inspecções de carácter especial. Recentemente, a Mei soube que estava grávida de dois meses e, por isso, comunicou esse facto à chefia, combinando a organização de trabalho.

Em primeiro lugar, a chefia deu os parabéns a A Mei e perguntou-lhe sobre a sua condição física. A Mei respondeu-lhe que, por enquanto, não se sentia capaz de lidar com as inspecções, porque eram frequentes, e desejava evitar o trabalho nocturno, para poder manter uma rotina quotidiana regular. A chefia entende que, na realidade, não é adequado para as trabalhadoras grávidas fazer deslocações com regularidade a diferentes locais para fazer inspecção. No entanto, revelou que quando há a reafectação ou redistribuição das tarefas, para além da observância da lei, deve-se ainda ter um diálogo com os outros colegas, pelo que a A Mei concordou.

Após o consentimento da A Mei, a chefia convocou uma reunião com todos os colegas inspetores e A Mei revelou a boa notícia, tendo todos ficado contentes por ela. A chefia especificou que, durante a gravidez e no primeiro ano depois do parto da A Mei, para o bem da saúde dela, e com a licença de maternidade de 90 dias e o benefício de “hora para amamentação”, A Mei não estaria, de momento, disponível para fazer com regularidade inspeções e trabalho extraordinário nocturno. A chefia pediu a compreensão dos colegas e sugeriu que A Mei inspeccionasse locais previamente fixados e se responsabilizasse pelo expediente, relatório posterior dos trabalhos de inspecção dos colegas e outros trabalhos administrativos. E o trabalho extraordinário que tiver lugar durante a gravidez será dividido por outros colegas. Os colegas concordaram com a organização de tarefas e disseram que vão dar o seu melhor apoio. A Mei agradeceu a chefia e os colegas pela compreensão e organização.

Por fim, a chefia afirmou que a gravidez é um grande e alegre acontecimento para uma família e disse que, sendo trabalhadores de uma equipa, é como se fosse uma família, devem estar unidos para ajudar um ao outro. Agora A Mei está grávida, todos devem cuidá-la. No futuro, quando uma outra colega ficar grávida, ou se a esposa de algum colega venha a ser mãe, também iremos preocupar-nos com ele. Depois da reunião, os colegas partilharam com a Mei as precauções durante a gravidez e discutiram acerca do presente a oferecer à criança da A Mei.

Caso n.º 2

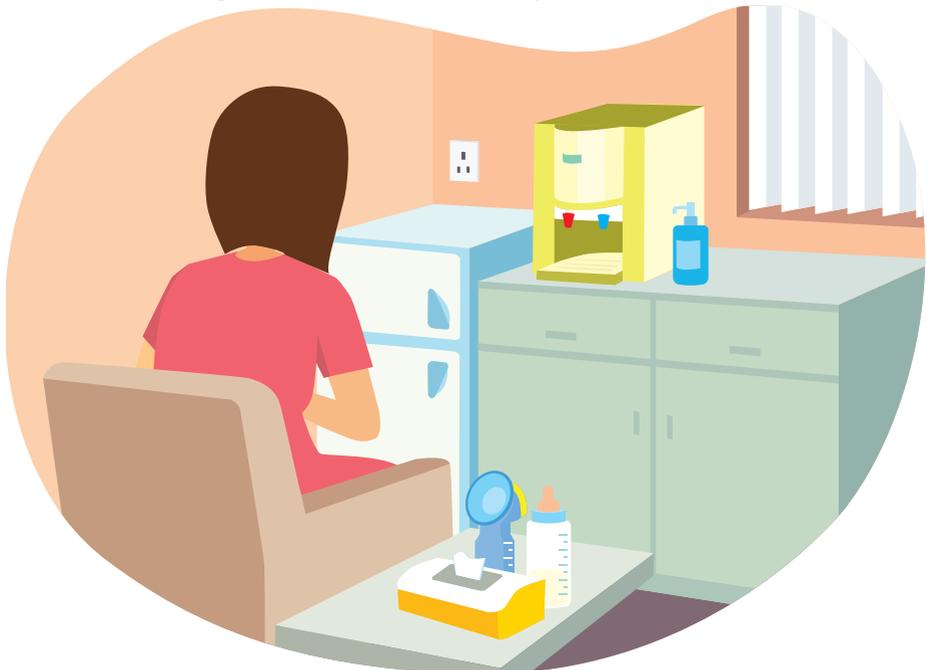
Sio Fong é uma trabalhadora da área administrativa e está grávida de 7 meses. Durante a gravidez, a Sio Fong foi informada de que o aleitamento materno traz benefícios à saúde do bebé e à recuperação da mãe e, por essa razão, tenciona amamentar depois do parto. Quando pensou que provavelmente teria de extrair leite no escritório depois de regressar ao trabalho, foi ter com a chefia para saber o local disponível e adequado para extrair leite.

Porém, as instalações do local onde Sio Fong trabalha são antigas, não há espaço, por isso, não há salas de amamentação. A chefia confessou que, de momento, não existem condições para criar uma sala de apoio à amamentação. Sendo também mãe, a chefia de Sio Fong reconheceu os benefícios do aleitamento materno para o bebé, no entanto, devido às limitações de espaço, não sabia como é que podia ajudá-la. Daí que a chefia telefonou aos profissionais dos SS, solicitando-lhes apoio e sugestões. A trabalhadora com

quem contactou sugeriu o uso de uma sala disponível no local de trabalho com ar condicionado e fechadura no interior para servir de sala provisória de apoio à amamentação, propondo-lhe ainda a aquisição de um mini-frigorífico para o uso exclusivo de armazenamento do leite materno.

Depois de Sio Fong ter conversado com a chefia e a Divisão Administrativa e Financeira, ficou decidido transformar, provisoriamente, uma pequena sala de visita numa sala de apoio à amamentação e adquirir um mini-frigorífico para ser colocado na sala. A chefia alertou a Sio Fong para salvaguardar a privacidade na utilização da sala, fechando as cortinas, e que pendurasse a placa de aviso “em uso” no lado exterior da porta.

Quando Sio Fong regressou ao trabalho depois do parto, a chefia reuniu-se com os colegas do serviço, o pessoal de segurança e os trabalhadores de limpeza para fazer a respectiva organização, advertiu-lhes para evitar abrir a porta quando no lado exterior da porta estivesse pendurada a placa “em uso”, e explicou-lhes também a finalidade do mini-frigorífico colocado nesta sala, avisando os colegas para não colocarem comida nem bebida no frigorífico. Depois do parto, a Sio Fong continuou a amamentar durante mais de um ano e meio e a criança está neste momento de boa saúde. A Sio Fong e a família ficaram muito satisfeitos e agradeceram a compreensão e o apoio da chefia e dos colegas. Criou-se uma boa relação entre eles.



VIII. Conclusão

A chegada de uma nova vida é um acontecimento que merece ser festejado. As chefias e os colegas dos serviços públicos devem manter uma boa comunicação com a colega grávida ou que acabou de dar à luz, mostrando carinho e respeito mútuo. Ao mesmo tempo, as chefias devem também, respeitando a lei, implementar uma forma de gestão humanizada, contribuindo para um bom ambiente de trabalho para as trabalhadoras grávidas e as novas mães. Em contrapartida, as trabalhadoras dos serviços públicos, enquanto gozam do direito conferido pela lei, não devem esquecer-se dos seus próprios deveres e obrigações, a fim de criar em conjunto uma cultura de harmonia no trabalho, entreadajuda, zelo e profissionalismo, de modo a prestar serviços de qualidade aos cidadãos.

IX. Anexos

1. Anexo I: Artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, alterado pela Lei n.º 18/2018

(Faltas por maternidade)

1. As trabalhadoras têm direito a faltar 90 dias por motivo de parto, morte de nado-vivo ou parto de nado-morto.
2. Do período de faltas estabelecido no número anterior, 60 dias devem ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou logo após o período obrigatório.
3. As faltas por maternidade interrompem ou suspendem as férias consoante o interesse da trabalhadora.
4. Nos casos de aborto espontâneo, eugénico ou terapêutico, o período de faltas, a seguir à ocorrência do facto que as determina, é de 7 a 60 dias seguidos, competindo ao médico assistente regular o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

5. Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto ou de internamento hospitalar da mãe, as faltas por maternidade são suspensas, desde que a mãe o requeira, até à data em que cesse o internamento e retomadas a partir de então até final do período.
6. As trabalhadoras que devam tomar posse durante o período de faltas por maternidade, fá-lo-ão no termo deste ou das férias, quando entre os dois períodos não haja interrupção, produzindo aquela todos os efeitos, designadamente no que respeita ao vencimento e antiguidade, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação.
7. A mãe que amamente o filho tem ainda direito a ser dispensada 1 hora em cada dia de trabalho até aquele perfazer 1 ano de idade.

2. Anexo II: Ofício-Circular “Observações a serem tomadas pelas trabalhadoras que amamentem os filhos” emitido pela Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública aos Serviços Públicos (n.º 1708280006/DDFO-DFO)

Na sequência das opiniões recebidas recentemente por esta Direcção de Serviços, e perante as dúvidas de alguns serviços públicos sobre a dispensa de 1 hora das trabalhadoras que amamentem os filhos e a utilização das salas de amamentação, solicita-se que seja divulgada nos serviços a seguinte informação.

1. Nos termos do n.º 7 do artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM), a mãe que amamente um filho tem direito a ser dispensada 1 hora em cada dia de trabalho até aquele perfazer 1 ano de idade. Este normativo não foi concebido para as situações das salas de amamentação, pelo que, os serviços públicos não devem exigir às trabalhadoras a optarem entre a dispensa e a utilização das salas de amamentação.
2. De acordo com a norma acima referida, permite-se que durante o período normal de trabalho que a trabalhadora está obrigada a respeitar, possa ausentar-se do serviço durante 1 hora a fim de poder amamentar o seu filho, devendo-se considerar essa dispensa como tempo de serviço prestado durante o seu horário diário de trabalho.

3. A prestação de trabalho extraordinário está sujeita às regras previstas nos artigos 194.º e seguintes do ETAPM. Assim, a prestação de trabalho extraordinário é admitida quando as necessidades do serviço o exigirem, em virtude da acumulação anormal de trabalho ou da urgência na realização de trabalhos especiais (n.º 1 do artigo 195.º do ETAPM), pelo que, a prestação de trabalho extraordinário pelas trabalhadoras que amamentem os filhos exigida superiormente deve também respeitar as normas referidas.
4. As trabalhadoras sujeitas à dispensa de 1 hora podem apresentar queixa nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 278.º do ETAPM, quando considerarem que estão a sofrer um tratamento injusto por causa do benefício dessa dispensa.
5. As trabalhadoras devem também, tanto na situação de serem dispensadas de 1 hora como na de utilização das salas de amamentação, respeitar e cumprir o estipulado no artigo 279.º do ETAPM, nomeadamente no que respeita aos deveres de zelo, de obediência e de assiduidade.
6. Por último, os serviços públicos devem disponibilizar um ambiente que seja compatível com a amamentação e o trabalho, mantendo uma boa comunicação entre as trabalhadoras em causa, as chefias e os outros trabalhadores, assim como o respeito, compreensão e entendimento mútuo, no sentido de criar em conjunto um bom ambiente.

Observações: O ponto 3 do Ofício-circular acima referido, relativamente à prestação do trabalho extraordinário, foi alterado pela Lei n.º 18/2018, mas o princípio de que “a prestação do trabalho extraordinário deve ser decidido pelo superior hierárquico e exigida em virtude de acumulação anormal de trabalho ou em situações de urgência” não sofre alterações.

3. Anexo III: “Directrizes padrão de equipamentos e gestão da sala de amamentação” emitidas pelos Serviços de Saúde

Tem por objectivo apoiar as mães que amamentam a poderem levar a cabo esta prática num ambiente agradável, salvaguardar os direitos das mulheres de amamentarem em locais públicos e aumentar a taxa de mães que prolongam a amamentação em Macau.

1. Sala de amamentação (pontos-chaves para a criação)
 - 1.1 Conforto: espaço amplo, luminoso e limpo, com cadeiras e mesas confortáveis e tapetes infantis para fins de amamentação.
 - 1.2 Privacidade: ambiente que permita uma protecção suficiente da privacidade para uma amamentação confortável e contínua.

1.3 Conveniência: local bem visível, com sinalização clara, equipado com dispositivo de mistura de água quente e fria, fontes de alimentação eléctrica (para as bombas eléctricas de tirar leite) e informações sobre o leite materno.

2. Equipamentos básicos

2.1 Iluminação suficiente

2.2 Ar-condicionado (arrefecimento e aquecimento)

* 2.3 Fonte de alimentação eléctrica (serve para o uso da bomba eléctrica de extracção de leite)

* 2.4 Ambiente com privacidade suficiente (porta possível de trancar do interior; cortinas ou biombos para duas ou mais mães para amamentação ao mesmo tempo)

2.5 Alarme de emergência

* 2.6 Cadeiras com encosto e braços

2.7 Mesa pequena

2.8 Frigorífico

2.9 Caixotes de lixo pequenos com tampa

* 2.10 Instalações para lavagem das mãos (lavatório ou desinfectante de base alcoólica para mãos)

2.11 Caixa para lenços de papel

2.12 Dispositivo com água fria/quente

2.13 Informações sobre amamentação

* 2.14 Indicação clara na porta de “Sala de amamentação”

* 2.15 Instruções de uso da sala de amamentação colocadas na porta

*Equipamentos obrigatórios

3. Área da sala de amamentação

É recomendado que a sala de amamentação tenha no mínimo uma área de 5 metros quadrados (cerca de 53 pés quadrados), possível de acomodar cerca de 2 ou 3 mães.

4. Gestão da sala de amamentação

4.1 O ambiente da sala de amamentação deve ser mantido limpo e confortável.

4.2 A localização da sala de amamentação deve ser bem separada de outras instalações, devendo o local ser exclusivo para o fim de amamentação.

4.3 A privacidade das utentes deve ser mantida através de medidas de protecção da segurança.

4.4 O regulamento do uso da sala de amamentação deve ser elaborado para cumprimento pelas utentes.

5. Manutenção das condições da sala de amamentação

5.1 Realizar a limpeza no mínimo diariamente e fazer o respectivo registo.

5.2 Verificar diariamente a disponibilidade de todos os equipamentos básicos e fazer o respectivo registo.

5.3 Afixar o regulamento de uso da sala de amamentação para cumprimento pelas utentes.

6. Equipamentos para aperfeiçoamento do serviço

6.1 Banco pequeno

6.2 Cartaz de amamentação

7. Recomendações relativas à inexistência temporária de condições para a criação da sala de amamentação

7.1 Pode ser fornecido um quarto adequado conjuntamente por diversos serviços ou pisos para a criação de uma sala de amamentação padronizada.

7.2 Pode ser considerado o uso dos quartos com fechadura que possam ser utilizados de forma alternada, tais como salas de reuniões ou copas, instaladas com os equipamentos adequados, fontes de alimentação eléctrica, e com instalações para a lavagem das mãos (lavatório, desinfectante de base alcoólica para mãos), etc., especificando-se o horário específico para uso de amamentação, com uma placa de indicação clara colocada na porta, por forma a criar condições em termos de espaço para a amamentação, através da racionalização do uso dos recursos existentes.

8. Serviços a contactar

Serviços de Saúde

Tel: 85976113

X. Linhas abertas referentes a diferentes serviços e recursos

Linhas Abertas da Amamentação dos Centros de Saúde	63009270 / 63009089 / 63009305
Enfermagem à Puérpera do Centro Hospitalar Conde S. Januário	63009220
Serviços de Apoio Psicológico do Centro Hospitalar Conde S. Januário	88934604
Serviço de Alívio Psicológico para os Trabalhadores dos Serviços Públicos	28715131
Linha Aberta de Aconselhamento do Instituto de Acção Social	28261126
Centro de Psicoterapia da Associação Geral das Mulheres de Macau	28216099
Equipa Comunitária de Apoio Psicológico da União Geral das Associações dos Moradores de Macau	28227556
Cáritas Macau – “Esperança de Vida” Linha de apoio em Chinês (24 horas)	28525222 (Linha de apoio em Chinês)
Linha de apoio em Línguas Estrangeiras De Segunda a Sexta-feira: 10:00 – 18:00 Sábado: 10:00 – 14:00	28525777 (Linha de apoio em Línguas Estrangeiras)

Referências:

Serviços de Saúde de Macau:

- . “Vai ser mãe?” (brochura).
- . “O primeiro passo para um crescimento saudável é a amamentação” (brochura).
- . Informações referentes à amamentação
Sítio: <https://www.ssm.gov.mo/apps1/breastfeeding/d/pt.aspx#clg12047>

Hospital Kiang Wu: Boletim informativo Kiang Wu

(Texto do Vol. 131: Notas importantes para os exames pré-natais).

Sítio: <http://www.kwh.org.mo/news%20info.php?nid=1291>

Organização Mundial de Saúde:

- . Breastfeeding.
Sítio: <http://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>
- . 10 facts on breastfeeding
Sítio: <http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/en/>

**Aumentar a comunicação para
uma melhor compreensão**

**Elevar o desempenho em prol
da harmonia**

www.safp.gov.mo