



Câmara Municipal de Jundiaí

Estado de São Paulo

INDICAÇÃO Nº 16622

Elaboração de "ato normativo" ou o que for mais apropriado, para divulgar procedimentos a serem adotados por servidora do município que solicitar prerrogativa da redução de carga horária de trabalho sem vencimentos para fins de aleitamento materno.



Considerando que no ano de 2013 a servidora **ALISSANDRA BERNARDINI DE OLIVEIRA** – arquiteta lotada na Divisão de Aprovação de Projetos da Secretaria Municipal de Obras – solicitou à Secretaria Municipal de Recursos Humanos, a redução de sua jornada de trabalho, através de requerimento, de 40 para 30 horas semanais, com a devida redução de vencimentos também, por um período de dois anos (inclusa a licença maternidade de quatro meses, prorrogáveis por mais dois);

Considerando que, de início, houve uma manifestação resistente de sua repartição, pois ficaria ausente por duas horas diárias sem que houvesse quem a rendesse nestes horários, pois havia falta de funcionários em seu setor, pois embora haja previsão desta redução em norma estatutária, toda decisão deve ter como norte o termo “a bem do serviço público”;

Considerando que a referida servidora teve que provar por A+B que seus afazeres eram perfeitamente compatíveis e executáveis em 6 horas de trabalho e que ela ainda arcaria com o ônus do não recebimento de parte de seus vencimentos, não havendo portanto, nenhum prejuízo, a bem do serviço público;

Considerando que desta forma e, tendo procurado seus recursos e direitos, a servidora conseguiu seu pleito, retornando ao trabalho em maio de 2015, tendo cumprido seu direito de aleitar sua filha durante o tempo necessário de sua nutrição;

SMGP/65
1502/16
15 FEV. 2016
A.J.

SMRE



Câmara Municipal de Jundiaí

Estado de São Paulo


Indicação 16622 – fls. 02

Considerando que muitas mulheres não conseguem seu intento por não saberem os caminhos legais a percorrer para que seus filhos tenham o direito ao aleitamento de forma completa;

Considerando que cabe ao serviço público dar o exemplo legal para que as empresas possam seguir essas mesmas diretrizes e com isso, dar à mulher trabalhadora as condições necessárias para exercer um direito seu e mais ainda, de seu filho,

INDICO ao Chefe do Executivo sejam adotadas as providências cabíveis, junto ao setor competente, para elaboração de "ato normativo" ou o que for mais apropriado, para divulgar procedimentos a serem adotados por servidora do município que solicitar prerrogativa da redução de carga horária de trabalho sem vencimentos para fins de aleitamento materno.

Sala das Sessões, em 02 de fevereiro de 2016.

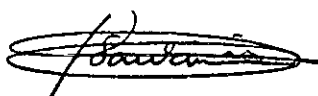


Prof. RAFAEL PURGATO

SMRI/DAP

Em, 04.02.2016

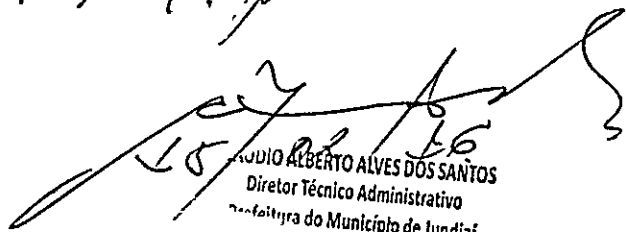
À SMGP, para análise e manifestação.



FÁBIO DE ARAÚJO SANTANA

Diretor de Assuntos Parlamentares

A A.T. para análise e manifestação.



JULIO ALBERTO ALVES DOS SANTOS
Diretor Técnico Administrativo
Secretaria do Município de Jundiaí

Recomendações OMS

Página Inicial

Gravidez

Porquê amamentar?

Recomendações OMS

A posição

Perguntas frequentes

Extrair e conservar o

Trabalhar e Amament

Direitos (legislação)

Dormir com o bebé

Pano porta-bebés

Testemunhos

Livros Recomendados

Hiperligações

Para pensar...

Quem somos

Desde 1991, a Organização Mundial de Saúde, em associação com a UNICEF, tem vindo a empreender um esforço mundial no sentido de proteger, promover e apoiar o aleitamento materno.

As recomendações da **Organização Mundial de Saúde** relativas à amamentação são as seguintes:

- As crianças devem fazer **aleitamento materno exclusivo** até aos 6 meses de idade[1]. Ou seja, até essa idade, o bebé deve tomar apenas leite materno e **não** deve dar-se nenhum outro alimento complementar ou bebida.
- A partir dos 6 meses de idade todas as crianças devem receber alimentos complementares (sopas, papas, etc.) e manter o aleitamento materno.
- As crianças devem continuar a ser amamentadas, pelo menos, até completarem os 2 anos de idade.

Dez passos para o sucesso da amamentação, segundo recomendações da OMS/UNICEF:

1. Ter uma norma escrita sobre aleitamento materno, a qual deve ser rotineiramente transmitida a toda a equipa de cuidados de saúde.
2. Treinar toda a equipa de cuidados de saúde, capacitando-a para implementar esta norma.
3. Informar todas as grávidas atendidas sobre as vantagens e a prática da amamentação.
4. Ajudar as mães a **iniciar a amamentação na primeira meia hora após o parto.**
5. Mostrar às mães como amamentar e como manter a lactação, mesmo que tenham de ser separadas de

seus filhos.

6. **Não dar ao recém-nascido nenhum outro alimento ou bebida além do leite materno, a não ser que seja por indicação médica.**
7. **Praticar o alojamento conjunto - permitir que mães e os bebês permaneçam juntos 24 horas por dia.**
8. **Encorajar a amamentação sob livre demanda (sempre que o bebê quiser).**
9. **Não dar bicos artificiais (tetinas) ou chupetas a crianças amamentadas.**
10. Encorajar a criação de grupos de apoio à amamentação, para onde as mães devem ser encaminhadas por ocasião da alta hospitalar.

(Para mais informações veja o site <http://www.unicef.org/programme/breastfeeding/baby.htm>)

[1] WORLD HEALTH ORGANIZATION - *The optimal duration of exclusive breastfeeding* - Report of an Expert Consultation - Geneva, Switzerland, March 2001

Início da página



SMGP/AT, 24 de Fevereiro de 2016.

Sr. Diretor Técnico-Administrativo

Ref.: Indicação nº 16.622/2016

Câmara Municipal de Jundiaí

Considerando o teor da Indicação nº 16.622, que versa sobre a "elaboração de 'ato normativo' ou o que for mais apropriado, para divulgar procedimentos a serem adotados por servidora do município que solicitar prerrogativa da redução de carga horária de trabalho sem vencimentos para fins de aleitamento materno", apresentamos as seguintes informações:

A Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, a qual dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências, referente ao aleitamento materno estabelece que:

"Art. 9º O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas a medida privativa de liberdade."

Em relação ao direito ao aleitamento materno, a Constituição Federal de 1988 assegurou a toda mulher o direito de "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias", conforme descrição do seu artigo 7º,



inciso XVIII. Posteriormente, a Lei Federal nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, estabeleceu a possibilidade de extensão da licença maternidade para o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, sendo que essa nova regra vem sendo adotada às servidoras públicas e às empresas privadas que aderirem ao referido programa de incentivo fiscal.

Neste sentido, a OMS - Organização Municipal de Saúde, conforme informação anexa às fls. 03 e 04, também recomenda o "aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses de idade".

No Município de Jundiaí, a Lei Complementar nº 499, de 22 de dezembro de 2010, a qual instituiu o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, traz a seguinte previsão:

"Art. 80 - À servidora gestante serão concedidos 180 (cento e oitenta) dias de licença, com todas as vantagens, mediante inspeção médica.

§1º - Salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do oitavo mês de gestação.

§2º - Durante o período da licença, a servidora não poderá exercer qualquer atividade remunerada ou manter a criança em creche ou instituição similar, sob pena de cometimento de falta grave.

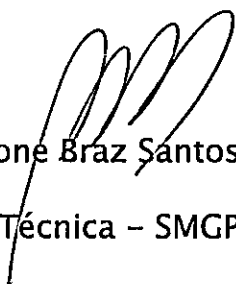
Art. 81 - O pagamento da remuneração do período de afastamento da servidora, nos primeiros 120 (cento e vinte) dias, ficará a cargo do regime próprio de previdência municipal, no caso da servidora investida em cargo público, sob a forma de salário maternidade, ou do regime geral de previdência social, no caso de servidora vinculada ao regime da legislação trabalhista (celetista) e, após, incumbirá à Prefeitura, na forma de licença à gestante.

Art. 82 - Se a criança nascer prematuramente, antes de concedida a licença, o início se contará a partir da data do parto."



Diante do exposto e, caso haja interesse em dar prosseguimento à solicitação, sugerimos que o expediente seja encaminhado à Divisão de Serviço Social/SMGP para ciência e manifestação. Além disso, apontamos que se trata de pedido relacionado às questões de saúde, por esta razão também sugerimos a remessa do expediente aos profissionais médicos da área para verificarem se a referida redução de carga horária traz efetiva contribuição médica à promoção do aleitamento materno.

Apresentadas as informações acima, encaminhe-se ao Sr. Diretor Técnico-Administrativo para ciência e apreciação sobre a conveniência e oportunidade do pedido.



Simone Braz Santos
Assessoria Técnica - SMGP



Indicação nº 16622 – Vereador Prof. Rafael Purgato

SMGP/AT

Em 11.03.2016

Sr. Diretor Técnico-Administrativo,

Concordamos com a manifestação de fls.05/06, porém, em que pese os argumentos do Vereador, somos contrários à adoção de medidas que gerem tratamento diferente entre servidores.

No dia-a-dia, nos deparamos com pedidos de redução de jornada, pelos mais diversos motivos, sendo que não se pode alegar que a justificativa de um servidor que pede redução de jornada para cuidar de um parente doente é menos importante do que a redução requerida por uma mãe visando o aleitamento materno.

Nesse sentido, nosso entendimento é que o tratamento deve ser igual para todo servidor que solicitar redução de jornada de trabalho.

Ademais, os servidores municipais prestam serviços públicos, muitos deles voltados para o atendimento direto da população, por isto, defendemos que para a decisão da solicitação de redução de jornada de trabalho também deverá ser considerado o impacto na prestação do serviço.

É o nosso entendimento, o qual submetemos à apreciação.

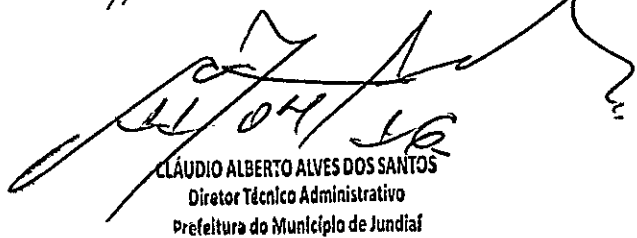

Marjia Maria Hortencio
Assessoria Técnica

Sra. Secretária de Gestão de Pessoas.

Concordamos com o parecer da A.T.
de fls. 07 dos autos.

Outrossim, o procedimento adotado
pela SMGP com base na orientação
da SMNJ é a não concessão da redução
por falta de amparo legal, devendo
abranjer qualquer pedido, sem exceção.

Assim, sugerimos o indeferimento
do pedido e ciente ao Nobre Vereador.


CLÁUDIO ALBERTO ALVES DOS SANTOS
Diretor Técnico Administrativo
Prefeitura do Município de Jundiá

De acordo.


Mary Fornari Marinho
Secretária de Gestão de Pessoas
Prefeitura do Município de Jundiá