



PROJETO DE LEI Nº

/2020

“Altera o inciso III do Artigo 64, o caput do Artigo 148 e seu § 2º, da Lei nº 8.989/79 e o Artigo 17 e seus §§ da Lei nº 13.861/04, insere luto pelo falecimento de avós, amplia a licença à gestante nos casos de natimortos e mortes neonatais, e amplia o horário e o período para amamentação materna.”

A Câmara Municipal de São Paulo DECRETA:

Art. 1º - Fica alterado o inciso III do Artigo 64 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, passando a constar da seguinte forma:

“Art. 64 - (...)

I (...)

II (...)

III - luto, pelo falecimento do cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, avós, netos, e por mortes ultraterina anterior a 23ª semana de gestação, de 8 (oito) dias;.

(...)”

Art. 2º - Fica alterado o § 2º do Artigo 148 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, passando a constar da seguinte forma:

“Art. 148 - À funcionária gestante será concedida, mediante inspeção médica, licença de 180 (cento e oitenta) dias, com vencimento integral.

§ 1º (...)



§ 2º - Aplica-se à disposição do caput, ou continua o período da licença, nos casos de:

I - morte ultraterina após a 23ª semana de gestação;

II - natimortos;

III - mortes neonatais.”

Art. 3º - O Artigo 17 da Lei nº 13.861, de 29 de junho de 2004, passa a constar da seguinte forma:

“Art. 17 - À servidora municipal submetida à jornada igual ou superior a 30 (trinta) horas de trabalho semanais, fica assegurada a redução de, no máximo, 2 (duas) horas por dia de trabalho, para amamentar seu filho até que este venha a completar 24 (vinte e quatro) meses de idade.

Parágrafo Único: O disposto neste artigo será regulamentado por decreto.”

Art. 4º - As despesas decorrentes desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, podendo ser suplementadas se necessárias.

Art. 5º - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, e ficará vigente enquanto perdurar a situação de emergência e/ou estado de calamidade pública.

Sala das Sessões,

TONINHO VESPOLI
Vereador



JUSTIFICATIVA

A alteração do inciso III, do artigo 64 da Lei nº 8.989/79 - Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, visa reconhecer aos servidores públicos o direito ao luto por falecimento dos avós, já reconhecido pela justiça, e no âmbito da CLT, amparado no Artigo 473, sendo incontestável o sentimento de afeto, ou seja, o carinho e amor, que os avós e netos possuem entre si, em que alguns casos, o papel de mãe ou pai é assumido exatamente pelos avós.

Já a alteração do Artigo 148 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, e do Artigo 17 da Lei nº 13.861/04, tem por objetivo ampliar a licença à gestante nos casos de natimortos e mortes neonatais, além de ampliar o horário e o período para a amamentação materna.

Atualmente, conforme o manual de normas e procedimentos da **Licença gestante/Licença maternidade especial**, revisado em setembro de 2017 pela Secretaria Municipal de Gestão / Departamento de Recursos Humanos / Coordenadoria de Gestão de Pessoas - SG/DERH/COGEP, consta que em caso de nascimento de criança viva seguida de óbito ou de natimorto, é cessada a referida licença gestante ou licença maternidade especial e passa a ser concedida a licença nojo, que é de apenas 8 (oito) dias, sendo um período insuficiente para que uma mãe recupere-se de toda dor e sofrimento pela perda de um recém nascido, ou de um filho que veio a nascer sem vida.

Não obstante, as gestantes que têm contrato de trabalho orientados pela CLT têm direito à licença maternidade, e são garantidas duas semanas de afastamento em caso de aborto precoce e morte do bebê antes de 23 semanas (ou antes de atingir 500 gramas). Mães que perdem seus bebês durante o parto, ou de morte intrauterina após a 23ª semana de gestação, têm direito aos 120 dias de licença-maternidade. A mãe que perde seu bebê na UTI Neonatal mantém seu direito à licença integral, e seja uma Microempreendedora Individual (MEI), e tenha contribuído por pelo menos 10 meses, ela também terá direito ao salário-maternidade por 120 dias. (<https://www.gruposobreviver.com.br/informacoes-praticas/>).

Seria justo e plausível que esses mesmos direitos fossem garantido às servidoras municipais, em que o período de 180 (cento e oitenta) dias da licença integral (licença gestante + licença especial) são fundamentais para a plena recuperação física e emocional.



Ao ser garantido o direito à licença gestante integral, esses dias de afastamento são considerados dias de efetivo trabalho, não causando prejuízos em termos de aposentadoria, estágio probatório, cálculo de bonificação de resultados, ou quaisquer outros benefícios e vantagens, diferente da concessão de licença médica, que nos termos do artigo 143, esses prejuízos ocorrem, sendo uma dupla penalização à mulher que acaba passando por essa situação, já que além da dor da perda de um filho, ainda sofrerá com perdas financeiras.

Ampliar o horário e o período do direito à amamentação de no máximo 1 (uma) hora diária para no máximo de 2 (duas) horas diárias, atingirá principalmente as mães que possuem jornadas de trabalho de oito horas, em que apenas um hora acaba sendo insuficiente para amamentação adequada, já que muitas vezes a distância entre o local de trabalho e a residência é longa, e o percurso leva mais de uma hora.

Ampliar de 12 (doze) meses para 24 (vinte e quatro) meses, vai ao encontro das orientações da Sociedade Brasileira de Pediatria e da Organização Mundial de Saúde, pois consideram o aleitamento materno fundamental de ocorrer no mínimo até o 24º mês do bebê. (Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. – 2. ed. – Brasília : Ministério da Saúde, 2015. Cadernos de Atenção Básica ; n. 23)

“A OMS, endossada pelo Ministério da Saúde do Brasil, recomenda aleitamento materno por dois anos ou mais, sendo exclusivo nos primeiros seis meses.” (p. 16). O aleitamento materno é importante pois ajuda a evitar mortes infantis, diarreia, infecção respiratória; diminui o risco de alergias, hipertensão, colesterol alto e diabetes; reduz a chance de obesidade; tem um efeito positivo na inteligência da criança, melhora o desenvolvimento da cavidade bucal; e traz inúmeros benefícios às mulheres como redução de custos e favorecimento do vínculo mãe-filho.

Assim, diante da relevância do tema tratado no presente projeto de lei, espero contar com o apoio dos nobres colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões,

TONINHO VESPOLI
Vereador