



JUSTIFICATIVA

O projeto ora intitulado “Mãe é Mãe” tem o objetivo de garantir as todas as mulheres trabalhadoras no âmbito dos serviços municipais , independentemente da relação de trabalho, o mesmo direito da licença Maternidade de 180 dias para garantir o aleitamento materno como único alimento destinado ao bebê, pelo período considerado como essencial para a saúde de bebês e das mães que é o mínimo de 6 meses.

Sabe-se há muito que garantir a amamentação às crianças traz benefícios à saúde dos bebês. O leite materno por seu valor nutricional, a proteção imunológica e o menor risco de contaminação que oferece, contribui para a redução da morbimortalidade infantil por diarreia e por infecção respiratória¹.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Pediatria, o aleitamento materno durante os primeiros seis meses de vida reduz a chance de a criança contrair pneumonia em 17 vezes, reduz em 5,4 vezes a possibilidade de anemia e 2,5 vezes a ameaça de crises de diarreia.

Não apenas previne doenças na infância, como pesquisas recentes apontam para benefícios na vida adulta, como a proteção contra o excesso de peso e diabetes, bem como está associada à ao melhor desempenho em teste de inteligência, repercutindo em maiores níveis de escolaridade e maior renda na idade adulta².

Para as mães a amamentação promove o aceleração da involução uterina, reduzindo o sangramento pós-parto, reduz a probabilidade de alguns cânceres de mama e ovário, bem como o desenvolvimento de diabetes.

Para o binômio mãe-bebê, o Aleitamento Materno apresenta-se como oportunidade de interação que contribui para o estabelecimento de vínculos afetivos que resultam numa maior segurança para a mãe e na promoção do desenvolvimento afetivo-emocional e social da criança.

¹ Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília : Ministério da Saúde, 2017.

² Idem



Além disso, o leite materno é um “alimento natural e renovável”. É inegável sua dimensão sustentável em termos ambientais, uma vez que a “produção” e a “entrega” são diretas, dispensando o uso de embalagens desnecessárias.

Desta forma, o incentivo e a garantia de condições para o aleitamento materno geram efeitos positivos em termos econômicos, tanto direta quando se considera os custos com substitutos do leite materno e com mamadeiras, como indiretamente quando se considera os gastos decorrentes do tratamento de doenças como a diarreia, doenças respiratórias e alergias, que acometem com maior frequência as crianças que não são amamentadas de forma exclusiva³.

Conforme apontado em estudos e documentos oficiais do estado brasileiro, contribuiu para a redução do AM a falta de garantia às mulheres trabalhadoras ao direito a amamentar seus filhos. De acordo com o Ministério da Saúde, *“(u)m dos principais fatores de não aleitamento materno ou desmame precoce é o trabalho feminino. Mais de 820 mil vidas poderiam ser salvas todos os anos em 75 países de baixa e média renda com a ampliação da amamentação*⁴.”

De fato, estudos apontam para o fato de que trabalho materno com licença-maternidade está associado a uma maior prevalência do AM exclusiva para bebês menores de seis meses, comparados às mães que trabalham sem licença maternidade.

É possível aferir, portanto, que a licença-maternidade contribui para a prática do aleitamento materno exclusivo em crianças menores de seis meses de vida, indicando, assim, a importância desse benefício na proteção do aleitamento materno exclusivo para as mulheres que estão no mercado de trabalho formal⁵.

Ações no Brasil para a promoção do Aleitamento Materno (AM)

A partir da década de 1980, no Brasil, são organizadas ao nível de políticas nacionais, diversas iniciativas voltadas para a promoção do Aleitamento Materno. Cabe destacar o **Programa Nacional de Incentivo ao Aleitamento Materno** (1981), pois este programa além de ações voltadas aos serviços de saúde, já apontava para a necessidade de

³ Idem

⁴ Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-crianca/mulher-trabalhadora-que-amamenta/#:~:text=A%20a%C3%A7%C3%A3o%20Mulher%20Trabalhadora%20que,e%20Apoio%20ao%20Aleitamento%20Materno>. Consulta realizada em 22 de agosto de 2020.

⁵ Rimes, K., Oliveira, M. I., & Boccolini, C. (2019). Maternity leave and exclusive breastfeeding. *Revista De Saúde Pública*, 53, 10. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2019053000244>



garantir às mulheres trabalhadoras, e a seus filhos, o direito ao AM, por meio de criação de leis trabalhistas de proteção a amamentação.

Dentre as ações voltadas às mulheres trabalhadoras ainda na década de 1980, destacamos a inserção da licença maternidade como direito, na Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Brasileira, que concede à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 dias.

A consolidação do direito da mulher trabalhadora amamentar o (a) bebê se dá na **Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno**, que começa a ser discutida em 2010 e tem suas diretrizes base lançada em 2017.

No âmbito do Ministério da Saúde, cabe destacar a **Ação da Mulher Trabalhadora que Amamenta (MTA)**⁶, em parceria com a Sociedade Brasileira de Pediatria, que faz parte do componente “Proteção Legal à Amamentação”, da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno.

A ação possui três eixos estratégicos: extensão da licença maternidade para 180 dias, implantação de creche no local de trabalho e criação da Sala de Apoio à Amamentação (SAA) na empresa.

Dados sobre Aleitamento Materno no Brasil

O conjunto de medidas adotados ao longo das últimas quatro décadas produziu resultados positivos no que se refere no aumento dos índices de aleitamento materno no Brasil.

Conforme destaca o documento base da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno:

A evolução favorável da amamentação exclusiva é confirmada quando são comparadas as duas Pesquisas de Prevalência do Aleitamento Materno nas Capitais Brasileiras e Distrito Federal, realizadas durante as campanhas de vacinação em 1999 e 2008: a prevalência do AM exclusivo em menores de 6 meses passou de 26,7%, em 1999, para 41%, em 2008 (VENANCIO; SALDIVA; MONTEIRO, 2013). A análise da tendência da amamentação por meio de inquéritos nacionais mostra que a duração mediana da amamentação passou de 2,5 meses em 1975 para 14 meses em 2006 (BRASIL, 2009⁷).

⁶ <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-crianca/mulher-trabalhadora-que-amamenta/#:~:text=A%20a%C3%A7%C3%A3o%20Mulher%20Trabalhadora%20que,e%20Apoio%20ao%20Aleitamento%20Materno>. (consulta 22 de agosto de 2020)

⁷ Idem



Apesar do avanço ao longo das últimas décadas, resultado das articulação, integração e consolidação das políticas de promoção e garantia do AM, os índices de aleitamento materno em São Paulo (capital) estão abaixo da meta estabelecida pela Assembleia Mundial de Saúde para 2025, que é de 50% dos bebês menores de 6 meses recebendo exclusivamente leite materno.

Dados da II Pesquisa de Prevalência de Aleitamento Materno nas Capitais Brasileiras e Distrito Federal, de 2009, mostram que em São Paulo, aleitamento materno exclusivo (AME) em crianças menores de 6 meses, estava em 39,1%⁸.

Considerando os significativos benefícios para a saúde dos bebês e das mães, que refletem em impactos positivos no que concerne as interações no Sistema Único de Saúde, uma vez que reduz a morbimortalidade infantil, considerando as responsabilidades do município determinadas pela **Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno, especialmente no tocante a proteção legal a amamentação por meio de leis trabalhistas**, este projeto de lei se insere no conjunto de ações no âmbito das leis trabalhistas voltadas para a proteção e garantia do aleitamento materno.

Na legislação brasileira, a licença maternidade é garantida pelo artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Brasileira, que consiste em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 dias. E toda mulher contribuinte do INSS, inclusive as empregadas domésticas, tem direito a este benefício.

Diante da realidade da inserção as mulheres no mercado de trabalho é preciso garantir às mulheres o direito do período de restabelecimento pós parto, e de aleitamento do filho recém nascido garantindo-lhe melhores condições de saúde e de desenvolvimento.

A licença-maternidade contribuiu para a prática do aleitamento materno exclusivo em crianças menores de seis meses de vida, o que indica a importância desse benefício na proteção do aleitamento materno exclusivo para as mulheres inseridas no mercado de trabalho formal.

Quem tem direito: Toda mulher contribuinte do INSS, inclusive as empregadas domésticas.

⁸ Disponível em

http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pesquisa_prevalencia_aleitamento_materno.pdf Consulta realizada em 21 de agosto de 2020.



Como funciona: O salário da trabalhadora em licença é chamado de salário-maternidade, é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. A trabalhadora pode sair de licença a partir do último mês de gestação.

Os períodos de repouso podem ser aumentados posteriormente em 2 semanas desde que com atestado médico. A Lei 11.770/2008, que alterou a Lei 8.212/91, instituiu o Programa Empresa Cidadã, prorrogando por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, mediante concessão de incentivo fiscal. A referida lei foi regulamentada pelo Decreto 7.052/2009.

A lei 11770/2008, que prorrogou da licença maternidade em 60 dias, que diz em seu art. 1º que:

Art. 1º Fica instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição e o correspondente período do salário-maternidade de que trata os Arts. 71 e 71-A da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º Será beneficiada pelo Programa Empresa Cidadã a empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada requeira a prorrogação do salário-maternidade até o final do primeiro mês após o parto.

§ 2º A prorrogação a que se refere o § 1º iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência do benefício de que tratam os arts. 71 e 71-A da Lei no 8.213, de 1991.

§ 3º A prorrogação de que trata este artigo será devida, inclusive, no caso de parto antecipado.

A prorrogação da licença maternidade em 60 dias, é um faculdade da empresa que aderir ao Programa "empresa cidadã", mas tem outra condição que é, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Pela Lei os 4 (quatro) primeiros meses de licença-maternidade são pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os salários dos dois meses a mais serão pagos pelo empregador, cuja empresa tiver aderido voluntariamente ao programa.

Desse modo, o Poder Público dá o incentivo para adesão das empresas ao programa com a possibilidade de dedução do imposto devido, em cada período



de apuração, o total da remuneração paga à empregada nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade. Conforme regras estabelecidas no artigo 4º **DECRETO Nº 7.052 DE 23 DE DEZEMBRO DE 2009.**

Destarte devemos considerar que todos ganham com a ampliação da licença Maternidade, a Mãe e a Criança ganham em saúde e bem estar, o poder publico ganha com a redução dos gastos na implementação de saúde reativa para bebes, diminui os índices de mortalidade infantil, o que garante ao Estado um status de melhores índices nas avaliações internacionais e a as empresas ganham a redução da tributação.

Ainda nessa seara das iniciativas da Administração Pública outros fatores devem ser considerados é uma obrigação do poder publico realizar ação que promovam o bem estar Social, entre elas a prevenção o direito ao trabalho, aos direitos e a igualdade.

Seguindo nesse raciocínio, vislumbramos que a Constituição Federal de 1988 no artigo *Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados*, assim como no artigo 7º a CF/88 garantiu o direito a Licença Maternidade de 120 dias. Hoje sabemos que esse período pode ser ampliado por mais 60 dias a critério da empresa.

Nesse ponto os legisladores municipais mostraram-se conscientes da importância dessa ampliação, assim o Estatuto dos Servidores públicos do município de São Paulo, foi atualizado mediante a aprovação da LEI Nº 14.872, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2008 que estendeu essa garantia diretamente de Licença de 180 dias à gestante com vencimentos integrais (previsão no artigo 148 da Lei 8.989/1979), acrescida do período correspondente entre o nascimento a termo e a idade gestacional do recém-nascido, devidamente comprovada.

Não se pode olvidar que uma medida tão importante como essa para a criança e para a mãe parturiente acaba beneficiando diretamente o próprio Estado, pois dados da Sociedade Brasileira de Pediatria apontam que a amamentação regular, por seis meses, requer menos dispêndio do Poder Público em medicina reativa, já que o aleitamento materno contribui como uma medida preventiva.

Neste sentido, esse projeto a ampliação da Licença Maternidade



extensiva as Mulheres trabalhadoras nas empresas terceirizadas prestadoras de serviços no âmbito da Prefeitura Municipal de São Paulo ultrapassa a simples concessão de uns dias a mais de repouso, é na verdade a concessão do gozo ao direito constitucional à igualdade entre as mulheres que trabalham nos mesmo ente Publico independente da situação da relação trabalhista, e mais que isso é a concessão do direito ao aleitamento Materno pelo tempo recomendado para melhor desenvolvimento e saúde do bebê, ademais é a garantia de proteção a maternidade e a infância como um direito social.

Deste modo solicito aos nobres vereadores e vereadoras dessa municipalidade que apoiem esse Projeto de Lei para juntos minimizarmos as diferenças institucionais que impactam na saúde dos bebês, assim como na vida das mães que no momento de voltar ao trabalho precisam interromper precoce e abruptamente o aleitamento, causando grandes sofrimentos, tanto a lactante como e ao bebê, e por consequências afeta a condição de trabalho dessa mulher que se vê pressionada a deixar seu filho tão pouco tempo após o nascimento, diante dos cuidados e da intensidade que permeia a relação da mulher com a maternidade, salvo raras exceções é que chamamos esse projeto de “Mãe é Mãe”.

Juliana Cardoso
Vereadora



CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS e LEGISLATIVAS

Prorrogação da Licença Maternidade – Empresa Cidadã.

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Licenca-ampliacao-prazo.htm>

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008 - Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11770_2008.htm

Lei 14.872/2008 - Dispõe sobre a ampliação dos períodos da licença-gestante, da licença por adoção e da licença-maternidade especial.

https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/l14872_1314890414.pdf

Decreto 57.571/2016 - Regulamenta a concessão das licenças previstas nos artigos 138, incisos I, II, VI e VII, e 148 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, bem como na Lei nº 13.379, de 24 de junho de 2002.

<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-57571-de-28-de-dezembro-de-2016/detalhe>

Lei 8.989/1979 – Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo, e dá providências correlatas.

<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-8989-de-29-de-outubro-de-1979>

LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993- Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm

Lei 13.379/2002 DISPÕE SOBRE NORMAS ESPECÍFICAS EM MATÉRIA DE LICITAÇÃO E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NO ÂMBITO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.

<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2002/1327/13278/lei-ordinaria-n-13278-2002-dispoe-sobre-normas-especificas-em-materia-de-licitacao-e-contratos-administrativos-no-ambito-do-municipio-de-sao-paulo>