

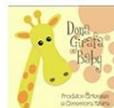


GOIÂNIA
**A hora do
MAMAÇO**

ORGANIZAÇÃO



APOIO



Amamentação é um direito fundamental!





O direito ao aleitamento materno possui proteção integral, portanto é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar o seu exercício com absoluta prioridade, bem como, colocar a salvo a mãe e o bebê de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Artigo 227, da Constituição Federal)



O aleitamento é ato livre e discricionário entre mãe e criança. É garantido o direito de lactantes e lactentes à amamentação nas áreas de livre acesso ao público ou de uso coletivo nas instituições do sistema federal de ensino. O direito à amamentação deve ser assegurado independentemente da existência de locais, equipamentos ou instalações reservados para esse fim, cabendo unicamente à lactante a decisão de utilizá-los. (Portaria nº 604/17 do Ministério da Educação, Lei Municipal de Goiânia nº 9.746/16 e Lei Estadual de Goiás nº 19.037/2015).



A gestante deverá receber orientação sobre aleitamento materno, alimentação complementar saudável e crescimento e desenvolvimento infantil, bem como sobre formas de favorecer a criação de vínculos afetivos e de estimular o desenvolvimento integral da criança. (§7º, do artigo 8º, da Lei Federal nº 8.069/90).



Os hospitais e demais estabelecimentos de atenção à saúde de gestantes, públicos e particulares, são obrigados à acompanhar a prática do processo de amamentação, prestando orientações quanto à técnica adequada, enquanto a mãe permanecer na unidade hospitalar, utilizando o corpo técnico já existente. (Inciso VI, do Artigo 10, da Lei Federal nº 8.069/90)



Os serviços de unidades de terapia intensiva neonatal deverão dispor de banco de leite humano ou unidade de coleta de leite humano. (§2º, do Artigo 9º, da Lei Federal nº 8.069/90).



Configura-se violência obstétrica retirar da mulher, depois do parto, o direito de ter o bebê ao seu lado no Alojamento Conjunto e de amamentar em livre demanda, salvo se um deles, ou ambos, necessitarem de cuidados especiais. (Inciso XVII, do artigo 3º da Lei Estadual de Goiás nº19.790/2017).



É assegurado à candidata lactante o direito de levar às provas acompanhante que será o responsável pela guarda da criança. Ela poderá se ausentar da sala para amamentar seu filho a intervalos regulares, devidamente acompanhada por fiscal de prova, que assegurará a manutenção das condições de sigilo e isonomia relativamente aos demais candidatos na realização da prova e a reposição do tempo despendido na amamentação, até o máximo de 1 (uma) hora. (Artigo 73, da Lei Estadual de Goiás nº19.587/2017).



A servidora pública do Estado de Goiás gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, do ambiente, da operação e/ou da atividade insalubre e/ou perigosa, devendo exercer as suas atividades em local livre de tais incidências. (Artigo 19 da Lei Estadual de Goiás nº 19.573/2016).



Em caso de adoção de recém-nascido, à funcionária pública do Estado de Goiás serão concedidos 60 (sessenta) dias de licença remunerada e após o término da licença, a funcionária disporá de 1 (uma) hora por dia, para amamentação do filho, até os 6 (seis) meses de idade. (Artigo 230, da Lei Estadual de Goiás nº 10.460/1988)



Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (§ 1º, do artigo 389, da Consolidação das Leis do Trabalho)



Às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação. O poder público propiciará condições adequadas ao aleitamento materno. (Artigo 9º da Lei Federal nº 8.069/90, alínea I, do artigo 5º, da Constituição Federal e §2º, do artigo 83, da Lei Federal nº 7.210/84)



As lactantes terão atendimento prioritário nas repartições públicas, instituições financeiras e empresas concessionárias de serviços públicos. Também são assegurados assentos reservados em fila especial, principalmente nos transportes públicos. (Artigos 1º a 3º da Lei Federal nº 10.048/2000 e Artigo 1º da Lei Estadual nº 14.567/03)



São direitos da advogada lactante, adotante ou que der à luz, acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê; exercer a preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição. (Inciso II e III e §1º do Artigo 7-A, da Lei Federal nº 8.906/1994)



É vedada a promoção comercial de fórmulas infantis, mamadeiras e chupetas nas farmácias, supermercados, lojas de departamentos, revistas, rádio, televisão e similares. (Lei Federal nº 11.265/2006).



Qualquer promoção de produtos como leite e alimentos complementares precisam trazer uma advertência de acordo com o tipo de produto, para que eles não sejam utilizados de maneira inapropriada e/ou prejudiquem a prática da amamentação. Os rótulos desses produtos não podem conter fotos ou imagens de lactantes e/ou frases que possam colocar a mãe em dúvida quanto à sua capacidade de amamentar. (Lei Federal nº 11.265/2006).



A Licença-Maternidade tem duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, mediante apresentação de atestado médico ao seu empregador, notificando a data de início da licença. (Artigo 392, caput e §1º da CLT).



A licença-maternidade pode ser ampliada para as servidoras públicas, que seguem regime diferente das demais empregadas, pelo período de 180 dias, a depender do que estabelece a legislação de cada Município ou Estado. (Artigo 2º da Lei 11.770/2008).



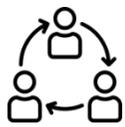
A Lei n. 11.770/2008 criou o programa Empresa Cidadã, que prorroga por mais 60 dias a licença maternidade apenas para as gestantes de empresas que aderirem ao programa. (Artigo 1º, I, §1º da Lei 11.770/2008).



É importante destacar que a licença-maternidade também se estende às adotantes e só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Artigo 392-A, caput e §4º).



Os pais também têm direito à licença-paternidade, conferida ao segurado do INSS para que acompanhe os preparativos para o parto e o momento do nascimento da criança, (artigo 7º, XIX, CF/88). O período de gozo da licença é de 5 dias úteis, conforme entendimento de vários tribunais do país.



É garantida a transferência de função, quando as condições de saúde exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. (Artigo 392, §4º, I, CLT).



Durante a gravidez é garantido a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Artigo 392, §4º, II, CLT).



Estabilidade provisória, a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, é um direito em que a trabalhadora não poderá ser demitida sem justa causa. (Artigo 391-A da CLT e Artigo 10, II, b, do ADCT).



Demissão: O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. A estabilidade passa a ser garantida mesmo se ela engravidar durante o aviso prévio, período de experiência ou trabalho temporário. (Súmula 244, I e III, TST).



A reintegração ao trabalho só pode ser realizada durante a vigência do período de estabilidade. Do contrário, a garantia se restringe aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (Súmula 244, II, TST).



É uma garantia obter o afastamento de atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação, sem prejuízo da remuneração, incluído o valor do adicional de insalubridade. Quando o grau de insalubridade da atividade for médio ou mínimo, a gestante só será afastada se apresentar atestado médico que recomende o afastamento durante a gestação. (Artigo 394, I e II da CLT).



Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento. (Artigo 394-A, §3º).



A mulher tem direito ao repouso remunerado pelo período de duas semanas em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, garantindo-lhe o retorno a função que ocupava antes do afastamento. (Artigo 395, CLT).



É garantido o afastamento de atividades insalubres em qualquer grau, sem prejuízo da remuneração, incluído o valor do adicional de insalubridade quando apresentar atestado médico que recomende o afastamento durante a lactação. (Artigo 394-A, III, da CLT).



A lactante possui direito de dois descansos especiais durante a jornada de trabalho, de meia hora cada um, para amamentar seu filho até que este complete seis meses de idade, podendo ser dilatado este período de idade caso a saúde do filho exija. Esses horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Artigo 396, §§1º e 2º da CLT).



É assegurada a Licença - maternidade ao cônjuge ou companheiro empregado, em caso de morte da genitora, por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Artigo 392-B).



É assegurado o rompimento do compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho mediante atestado médico que demonstre que a continuidade da relação trabalhista será prejudicial à gestação. (Artigo 394, CLT).



A mãe desempregada possui direito ao salário maternidade após o parto, desde que comprove a qualidade de segurado do INSS e tenha cumprido carência de 10 meses trabalhados. A mãe deve apresentar a certidão de nascimento, e pode requerer o benefício dos últimos 5 anos, ou seja, é possível cobrar salários maternidade de filhos que não tenham ainda completado os 5 anos de idade.