

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## PROJETO DE INTERVENÇÃO PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

# LUGAR DE QUEM CUIDA, É PERTO

### INTEGRANTES

Ana Carolina Fernandes - COMLURB  
Carla Cabral Dominguez Alonso - SMC  
Fernanda Alves Quintás - SMDEIS  
Maíra Paes Leme e Silva - SMDEIS  
Marcelle da Silva Araújo - SMTR  
Maria Clara Nunes de Almeida - GBP

Rio de Janeiro

2023

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## SUMÁRIO EXECUTIVO

Como diz o provérbio africano, “é preciso uma aldeia inteira para educar uma criança”.

Os cuidados com uma criança pequena são de responsabilidade de todos da sociedade. Claro que sempre haverá um responsável direto para cuidar dela. No entanto, cabe à sociedade promover ambientes de trabalho seguros psicologicamente para o pleno desenvolvimento das atividades laborais, sem prejuízo dos cuidados a esta criança e à segurança familiar.

Com vistas a situar o Rio de Janeiro na vanguarda de cidades modernas e sustentáveis ao trazer qualidade de vida para as servidoras e servidores e assim impactando na melhor produtividade e na entrega de serviços à população, o presente trabalho propõe a criação de um dispositivo legal que permita às servidoras e aos servidores municipais, responsáveis por crianças pequenas, optarem por trabalhar em um local de maior comodidade, seja perto da sua residência, por exemplo, ou pelo regime de teletrabalho (em casos possíveis específicos); além de proteger a cuidadora ou o cuidador de transferências arbitrárias no retorno das licenças maternidade e/ou paternidade.

Para efeito desta proposta, foi definido que são consideradas crianças pequenas as crianças de até 11 anos (ou que estudem no último ano do ensino fundamental I - 5º ano).

Os objetivos deste trabalho são proibir a transferência arbitrária pós licença parental e dar o direito aos servidores e às servidoras de solicitarem a sua transferência para o local onde melhor lhes prouver, tornando imperativo, a partir da formulação do pedido, o atendimento e promovendo a paridade parental, no momento em que se pretende incluir todos e todas, e as diversas formas de composição familiar existente; focando sempre no bem-estar da criança que será atendida.

A existência de equipamentos, unidades ou órgãos da Prefeitura em um grande número de bairros do Rio torna a proposta viável, considerando que os servidores poderão se movimentar dentro da própria secretaria (em alguns casos) ou serem transferidos para outras secretarias.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



É importante salientar que se trata de um benefício opcional. Em casos em que servidores e servidoras exerçam trabalhos diretamente ligados a um local específico, ou a transferência não será possível, ou os servidores vão optar em trabalhar em outra Secretaria, caso a sua função permita.

Pesquisou-se a questão da paridade parental no Brasil e no mundo e dos direitos dos servidores e servidoras municipais, bem como do universo dos que solicitam licença parental, para fundamentação da proposta.

Como solução final, entende-se que dois dispositivos legais seriam os mais adequados: um decreto municipal, instituindo as regras, e uma resolução, estabelecendo os procedimentos administrativos.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## INDICE

Contextualização, Definição da situação-problema e Objetivo da proposta.....	6
Diagnóstico e Benchmarking.....	8
Stakeholders e Interesses.....	26
Forças Impulsionadoras e Restritivas.....	29
Situação desejada / Visão de futuro.....	30
Ações, Atividades e Metas necessárias para implementar a estratégia.....	31
Custos e Cronograma das atividades.....	33
Resultados Esperados e Definição de Indicadores.....	36
Conclusões.....	38
Produtos.....	41
Referências Bibliográficas.....	45
Anexos.....	47

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA

Imagine a seguinte situação: a servidora dera à luz. Passa um ano em casa, conforme previsto na legislação em vigor, cuidando de seu bebê e, retornando ao trabalho, ávida para desenvolver suas tarefas, recebe a notícia que foi transferida de setor. Ela trabalhava no órgão central e morava em Niterói. Foi transferida, a sua revelia, para Santa Cruz.

Ou então, imagine outra situação, a servidora trabalha no órgão central e mora em Cosmos. Solicita transferência para perto de sua residência, de forma que tenha mais agilidade para cuidar de seu bebê e trabalhar tranquilamente, mas não é permitido, mesmo havendo a vaga no setor de transferência.

Um servidor ficou viúvo repentinamente, pois a esposa fora atropelada, e viu-se sozinho para cuidar de três filhos de oito, seis e três anos.

São situações reais. Como contribuir para mitigar as dificuldades de cada um, que vão impactar diretamente na sua produtividade e capacidade de entrega?

A criação de uma criança traz muitos fatores complexos que precisam ser equacionados, como por exemplo, idas ao médico, transporte das crianças para creche ou para o local onde a criança fica, enquanto o responsável direto trabalha. Os cuidados são exaustivos em aspectos físicos, emocionais e mentais. Caso a/o servidora/servidor trabalhe longe de sua moradia por escolha que não seja da própria ou do próprio, este fator pode impactar negativamente em vários aspectos da sua vida, como a renda da família e até mesmo na produtividade de suas atividades. Esta nova realidade requer inúmeras adaptações na vida da servidora/do servidor que é responsável para que todos e todas da família possam ter mais qualidade de vida.

Além disso, a cidade do Rio foi considerada a 4ª pior do mundo em tempo médio gasto no transporte público, conforme o Relatório Global sobre Transporte Público revelado pelo aplicativo Moovit no último dia 24/01/2023 e divulgado pelo Jornal O Globo. Segundo o estudo, os cariocas levam em média 67 minutos para se deslocarem, sendo que 11,73% das pessoas fazem trajetos de 2 horas ou mais e 33,72%, fazem viagens de 1 a 2 horas. O Rio ainda tem a segunda maior distância média percorrida por viagem no país: 11,42 Km, sendo 33% das viagens de mais de 12 Km.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Sendo assim, criamos uma ação afirmativa para equiparmos as condições para a nova realidade da servidora e do servidor, que precisa administrar seu tempo entre o trabalho, as tarefas com a criança pequena e o tempo de deslocamento. É justo que para estas servidoras e estes servidores seja oferecida a opção de requerer trabalhar em equipamentos, unidades ou órgãos próximos a sua moradia ou ainda a negociação de teletrabalho, para que possa administrar melhor as condições inerentes à maternidade e à paternidade.

O padrão social ainda transfere a responsabilidade para a figura da mulher. Contudo, com o direcionamento para um olhar mais justo de responsabilidade compartilhada entre o núcleo familiar, o presente projeto adotou o termo “responsável direto”, independente da relação familiar existente com a criança.

Atualmente, há diversos formatos de famílias e, muitas vezes, encontramos famílias onde a presença da mãe é substituída pela presença de uma outra cuidadora ou outro cuidador, que atua da mesma forma. Assim, o projeto abará todos e todas que comprovarem serem os responsáveis diretos pela criança.

A ação afirmativa que pretendemos desenvolver tem por objetivos principais:

- Possibilitar que o/a responsável por criança pequena, formalize a solicitação de transferência para unidade, equipamento ou órgão próximo a sua casa ou local de maior comodidade.
- Tornar imperativo, a partir do pedido e do atendimento às regras previstas, o atendimento à solicitação de transferência da/do servidora/servidor, quando optar pelo benefício, oferecendo 3 possibilidades de unidade, equipamento ou órgão, independentemente de sua origem de lotação.
- Oferecer alternativa de teletrabalho (home office) no trabalho de sua origem, mediante plano de reinserção da servidora e do servidor municipal, cuidadores de criança pequena.
- Proibir transferência arbitrária da servidora e do servidor que retornam de licença maternidade e amamentação, e de licença paternidade.
- Promover a paridade parental, por meio da equidade de oportunidades entre os sexos e do estímulo do compartilhamento de tarefas.

Para buscar os seguintes benefícios aos clientes finais do projeto:

- Contribuição na promoção de um ambiente de trabalho seguro do ponto de vista psicológico (segurança psicológica);

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- Possibilitar que as servidoras e servidores sejam mais produtivos;
- Equiparação de oportunidades para as mulheres;
- Segurança para a família, pela proximidade;
- Acolhimento em um momento delicado, focado no bem-estar da(s) criança(s) atendida(s);
- Qualidade de vida para a servidora e o servidor,
- Mitigação dos impactos negativos referentes à sobrecarga da maternidade e a complexa divisão entre os trabalhos do cuidado e o trabalho formal.

## DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING

Seguindo os princípios da igualdade entre sexos, a paridade parental vem sendo debatida em muitos países, inclusive no Brasil. Isto significa que já há o reconhecimento que pais, mães e cuidadores tenham direito a períodos iguais ou semelhantes de licença remunerada, de modo que possam dividir as responsabilidades no cuidado de seus filhos e filhas.

De autoria dos deputados federais Sâmia Bomfim (PSOL-SP) e Glauber Braga (PSOL-RJ), o Projeto de Lei 1974/2021 trata do instituto da parentalidade no Brasil e de todos os direitos dele decorrentes; para garantir que todas as pessoas que possuam vínculo socioafetivo com uma criança ou adolescente, tenham plenas condições de exercer seu papel de cuidador. Entende-se como vínculo socioafetivo o maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte em responsabilidade com o menor.

*“O reconhecimento da parentalidade toma por princípio o compartilhamento do cuidado atingindo a paridade entre pais e mães e outras pessoas que por essa criança se responsabilizem, garantindo que se construa uma verdadeira rede de apoio comunitário no exercício do cuidado com a criança e o adolescente”, afirmam os deputados no texto publicado na Agência Câmara de Notícias.*

Segundo este mesmo site, o texto passa a prever, por exemplo, a concessão de licença parental remunerada de 180 dias a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito à licença parental para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas. Tal licença teria início, no caso de nascimento prematuro, a partir do parto e se estenderia por período igual ao de internação hospitalar do prematuro.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



O Projeto de Lei 1974/2021 chegou no dia 20/12/2022 à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público para ser analisado. Depois, ainda passará pelas Comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Atualmente, a legislação brasileira prevê, como regra para o caso de empregados no regime CLT, 120 dias de licença para a mãe e 5 dias para o pai. Em outubro de 2022, o STF decidiu, que, em casos de longas internações e nascimentos prematuros, o início da licença-maternidade seja considerado depois da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido. O entendimento passa a valer para internações longas, acima do período de duas semanas, e casos de partos prematuros. O Projeto de Lei supracitado mantém o entendimento, porque estende a licença por igual período ao da internação.

O serviço público tem um regime diferenciado de acordo com o cargo/função que a servidora ou servidor ocupa e da lotação e esfera governamental que atua.

A Prefeitura do Rio possui uma licença maternidade mais longa (180 dias), que somada à licença de amamentação, estende o período de afastamento da mãe a 1 ano. Já a licença paternidade é de 20 dias. Ressalta-se que a mãe adotante, se não amamentar, permanece apenas os primeiros 180 dias de licença. Já a licença paternidade do adotante é de 5 dias. Entretanto, para a adoção de 2 ou mais filhos, concomitantemente, o prazo de licença maternidade é acrescido de 60 dias, e de 2 dias, o de licença paternidade.

Em 2014, a Prefeitura de Niterói (RJ) aprovou 30 dias de afastamento para funcionários públicos (pais) que acabaram de ter filhos. Cuiabá, Florianópolis, Porto Alegre e Manaus também têm um período mais longo de licença paternidade para funcionários públicos, que varia entre 10 e 15 dias.

A Assembleia Legislativa do Estado do Rio (Alerj) aprovou em dezembro de 2016 uma emenda à Constituição Estadual que concede licença-paternidade de 30 dias a servidores públicos. O texto, que modifica o artigo 83 da constituição, garante ainda que o benefício seja concedido, sem prejuízo do emprego e do salário, nos casos em que a mulher do funcionário perder o bebê.

A equidade na licença parental, ou seja, equidade de períodos de licença entre os responsáveis pela criança, segue como uma tendência importante no mundo, haja vista que essa é uma forma de que pais dividam de modo mais equilibrado e igualitário as responsabilidades sobre seus filhos.

Um exemplo a citar é a Noruega, que possui um programa bastante interessante. Mãe e pai são 100% remunerados por praticamente um ano (49 semanas) de licença, ou 80% por 59 semanas. Eles decidem a opção que melhor se encaixa na rotina da família. Para o caso de um ano, o pai deve ficar com o filho por no mínimo três meses. O mesmo vale para a mãe, que cumpre o período obrigatório logo após o nascimento do bebê. O

## PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



restante do tempo pode ser dividido entre os dois livremente. O pai, na verdade, tem até três anos para começar a cumprir sua quota.

Há outras regras que são cruzadas para que o direito seja concebido, como o tempo de serviço na empresa dos pais ou se a mãe não estiver trabalhando, o pai não tem direito à licença. O importante é que, na divisão dos períodos, ambos possam planejar suas vidas pessoais e profissionais da melhor maneira possível, sem deixar de atender à criança.

A Suécia, por sua vez, é reconhecida como um país que preza a igualdade de gêneros, tanto nas remunerações quanto nos modelos de licenças. Há ainda, leis contra a discriminação no local de trabalho, que tem como função promover a igualdade entre homens e mulheres naquele ambiente, seja em relação ao salário, às tarefas de trabalho, aos trabalhadores com filhos ou qualquer outra questão trabalhista.

O recomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) é que seja concedido ao menos 14 semanas (98 dias) de licença à mãe, com remuneração não inferior a dois terços dos seus ganhos mensais no trabalho. No entanto, segundo a BBC News, cerca de 830 milhões de mulheres ainda carecem de uma proteção de maternidade suficiente, sendo 80% delas na África e Ásia.

Surpreendentemente, os EUA não contam com um programa nacional e amplo de licença parental remunerada, segundo dados da Pew Research Center, um laboratório de ideias que fornece informações sobre questões sociais, opinião pública e tendências demográficas que moldam os Estados Unidos e o mundo, situado em Washington DC.

Como os 50 estados americanos são independentes, há algumas leis estaduais que preveem licenças-maternidade remuneradas. Porém, os benefícios são concedidos de diferentes formas nesses estados da federação e em Washington D.C. Consequentemente, apenas 21% das famílias têm acesso a esse benefício. As demais mães americanas têm direito a se afastar do trabalho nas primeiras 12 semanas, mas sem receber remuneração, o que, muitas vezes, torna essa licença inviável.

Dos 12 estados americanos, que atualmente oferecem licença-maternidade remunerada, apenas oito preveem as 12 semanas completas: Colorado, Connecticut, Delaware, Massachusetts, Nova Jersey, Nova York, Oregon e Washington. Outros dois oferecem um período de oito semanas: Califórnia e Maryland. New Hampshire oferece cerca de seis a oito semanas e Rhode Island, cinco. Washington D.C. também oferece benefícios de maternidade por até oito semanas.

Propostas para tornar a licença maternidade obrigatória nos Estados Unidos de maneira igualitária foram derrubadas repetidamente ou nunca ratificadas pelo Congresso. Segundo a Revista Crescer, na última tentativa, o presidente Joe Biden procurou impor 12 semanas de licença-maternidade remunerada, com um valor entre 66

## PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



e 80% do salário até US \$4.000,00 em todo o país. Mas ele abandonou a medida em 2021, em meio à oposição de setores de seu próprio partido.

A polêmica sobre cuidar de uma criança por um período remunerado razoável é uma realidade em todo o mundo. É certo que o bebê, em seus primeiros anos de vida, necessita de cuidados especiais. Contudo, os empregadores, muitas vezes, acreditam que bancar funcionárias em casa, por longos períodos, traz prejuízos, gerando um preconceito que faz com que mulheres sejam preteridas em uma seleção pela possibilidade de virem a ser mães. Pensar em trabalhos adaptados para mulheres com filhos, jamais.

Pode-se concordar com facilidade, ainda que de forma discutível, como demonstra a realidade mundial, que licença maternidade ou paternidade é necessária e que, no primeiro ano de vida, dar plena atenção às crianças é fundamental. Contudo, segundo o pediatra Nelson Douglas Ejzenbaum, membro da Academia Americana de Pediatria (AAP), crianças de até 8 ou 9 anos não devem ser deixadas sozinhas nem por um minuto porque elas não têm autocontrole e discernimento. Crianças até esta idade ainda estão em formação do lóbulo frontal, parte do cérebro responsável por controlar a impulsividade. Desta forma, elas estão constantemente desafiando o perigo e não têm noção do risco. Infelizmente, não são incomuns os casos de acidentes fatais com crianças deixadas sozinhas, ou que fiquem sem atenção de um adulto responsável, como o caso do menino Hallan Luis Silva Ramos, recentemente divulgado pela mídia.

Já a pediatra Ana Escobar, professora de pediatria da Faculdade de Medicina da USP e colunista da Revista Crescer, recomenda que os filhos não fiquem sem companhia pelo menos até os 14 anos.

*“Esse é um marco importante. Qualquer coisa que aconteça antes desse período, a criança não tem muita maturidade para saber exatamente o que ela pode/deve fazer ou não”, afirma a especialista.*

Então, até quando um responsável deve se licenciar para realmente prover os cuidados necessários a uma criança? A sociedade deve arcar com este cuidado?

A desigualdade social brasileira, somada à triste realidade da sobrecarga da mulher no que diz respeito ao cuidado da criança e ainda, a grande soma de famílias que tem na mãe a única responsável, traz um cenário complexo. Por um lado, a mulher encontra muita dificuldade para reintegração no mercado de trabalho. Por outro, na maioria das situações de trabalho informal e de baixa remuneração, há o desamparo de crianças, que ainda na tenra idade, ficam em casa sozinhas por um longo período do dia, enquanto suas mães trabalham.

Em paralelo, há outros tipos de organização familiar que não estão contempladas na nossa legislação de licença remunerada, como, por exemplo, casais homossexuais

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ou ainda o grande contingente de famílias que tios, primos e avós criam crianças e adolescentes.

O Projeto de Lei 1974/2021 que trata do instituto da parentalidade no Brasil é extremamente necessário e, mesmo que não seja aprovado na íntegra, sua tramitação deverá levantar uma importante discussão no país.

A seguir, consta uma tabela resumo com algumas licenças parentais no mundo, com a legenda:

	Brasil		Países a destacar		Outros países
--	--------	--	-------------------	--	---------------

País	Licença Maternidade (idem adotantes)	Observações	Licença Paternidade	
<b>Brasil</b>	120 dias	Artigo 392 da CLT	5 dias	Constituição Federal de 1988
África do Sul	12 semanas (84 dias)		10 dias	
Alemanha	2 anos (720 dias)	Divididos entre os pais, da forma que preferirem	2 anos (720 dias)	Divididos entre os pais, da forma que preferirem
Argentina	90 dias	+ 90 dias opcionais sem remuneração	2 dias	
Austrália	52 semanas (364 dias)		2 semanas (14 dias)	Remuneradas

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



País	Licença Maternidade (idem adotantes)	Observações	Licença Paternidade	
Canadá (2 programas combinados)	18 meses (540 dias)	35 semanas (245 dias) podem ser compartilhadas com o pai da criança	35 semanas (245 dias)	
Chile	156 dias	100% do salário	5 dias	
China	98 dias	100% do salário. Algumas cidades ampliaram: Pequim e Xangai 158 dias Zhejiang 188 dias	15 dias Pequim e Zhejiang,  10 dias Xangai	
Colômbia	98 dias	100%	8 dias	
Coreia do Sul	90 dias	remunerados	52 dias	31% da remuneração média
Costa Rica	120 dias	100%		
Croácia	410 dias	100% de salário por seis meses		
Cuba	156 dias	100% do salário		
Espanha	120 dias		8 semanas (60 dias)	
Finlândia	17,5 semanas (122 dias)		54 dias	

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



País	Licença Maternidade (idem adotantes)	Observações	Licença Paternidade	
França	120 dias		15 dias	
Islândia	90 dias		90 dias	
Japão	98 dias	100% do salário	52 dias	58,4% do salário
Malásia	8 semanas (60 dias)			
Moçambique	60 dias			
Montenegro, Bósnia e Albânia	12 meses (360 dias)			
Noruega	12 meses (360 dias) divididos entre o pai e a mãe	100% de salário se a mulher ficar afastada por 49 semanas ou 80% se ela preferir ficar de licença por 59 semanas	12 meses (360 dias) divididos entre o pai e a mãe	Para o caso de um ano, o pai deve ficar com o filho por no mínimo 3 meses.
Papua Nova-Guiné	42 dias	Menor licença do mundo		
Peru	90 dias		4 dias	

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



País	Licença Maternidade (idem adotantes)	Observações	Licença Paternidade	
Paraguai, Equador, México, Uruguai, El Salvador, Honduras e Nicarágua	84 dias		2 dias	
Porto Rico	56 dias			
Portugal	facultativo até 30 dias antes do parto e 42 dias obrigatórios após	A licença parental inicial dura até 120 ou 150 dias consecutivos e inclui as licenças parentais exclusivas da mãe e do pai, mediante regras específicas	20 dias úteis obrigatórios após o nascimento	120 dias – 100% salário 150 dias – 80% do salário
Reino Unido	12 meses (360 dias)	90% de salário nas primeiras 6 semanas de licença e, da semana 7 até a 40, pouco menos que 90%. A partir da semana 40, sem remuneração	2 semanas (15 dias)	O pagamento do estado é de 157 libras (cerca de R\$ 1 mil)
Sudão	8 semanas (60 dias)			
Suécia	240 dias	480 dias divididos entre os pais, podendo ser 30 dias concomitantes e um progenitor transferir	240 dias	

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



País	Licença Maternidade (idem adotantes)	Observações	Licença Paternidade	
		até 150 dias para o outro. 80% de salário durante todo o período de afastamento		

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## Dados da Prefeitura do Rio de Janeiro

A Prefeitura do Rio apresenta uma média de 94 mil servidores e concede, em média, 2.000 licenças anuais de maternidade, paternidade e adoção (cerca de 2,2%), como pode ser visto nas tabelas abaixo, com a compilação dos dados fornecidos pela Coordenadoria Técnica de Normatização de Recursos Humanos, da Coordenadoria Geral de Recursos Humanos, da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento.

### Relação do quantitativo dos servidores nos últimos 10 anos

SERVIDORES				
ANO	SEXO	Nº DE SERVIDORES		
		TOTAL PARCIAL	MÉDIA ANUAL	TOTAL
2013	F	896.612	74.718	96.963
	M	266.944	22.245	
2014	F	874.265	72.855	94.396
	M	258.491	21.541	
2015	F	842.936	70.245	91.013
	M	249.218	20.768	
2016	F	836.052	69.671	94.616
	M	299.338	24.945	
2017	F	821.480	68.457	94.532
	M	312.908	26.076	
2018	F	787.079	65.590	91.043
	M	305.437	25.453	
2019	F	788.012	65.668	91.283
	M	307.385	25.615	
2020	F	766.484	63.874	89.262
	M	304.657	25.388	
2021	F	845.590	70.466	97.644
	M	326.133	27.178	
2022	F	845.983	70.499	98.150
	M	331.820	27.652	
MÉDIA 2013 A 2022 (ÚLTIMOS 10 ANOS)				93.890

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## Relação de licenças concedidas nos últimos 10 anos:

LICENÇAS			
ANO	TIPO	Nº DE LICENÇAS	
		TOTAL PARCIAL	TOTAL
2013	GEST/ADOÇÃO	1.780	2058
	PATERNIDADE	278	
2014	GEST/ADOÇÃO	1.884	2171
	PATERNIDADE	287	
2015	GEST/ADOÇÃO	1.670	1951
	PATERNIDADE	281	
2016	GEST/ADOÇÃO	1.483	1890
	PATERNIDADE	407	
2017	GEST/ADOÇÃO	1.521	1980
	PATERNIDADE	459	
2018	GEST/ADOÇÃO	1.665	2162
	PATERNIDADE	497	
2019	GEST/ADOÇÃO	1.833	2270
	PATERNIDADE	437	
2020	GEST/ADOÇÃO	1.614	1974
	PATERNIDADE	360	
2021	GEST/ADOÇÃO	1.675	1991
	PATERNIDADE	316	
2022	GEST/ADOÇÃO	1.683	2028
	PATERNIDADE	345	
<b>TOTAL DE LICENÇAS CONCEDIDAS 2013 A 2022</b>			<b>20.475</b>
<b>MÉDIA/ANO (LICENÇAS CONCEDIDAS)</b>			<b>2.048</b>

### Notas sobre a tabela:

1. Tipos de licenças: GEST: Gestante CLT e Gestante Servidora; Paternidade; Adoção.
2. O número de licenças de adotante concedidas nos últimos 10 anos foi de 260, sendo uma média de 26 licenças por ano, tendo sido contabilizadas juntamente com a licença gestante.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



3. No ano de 2022, foram concedidas 2028 licenças para um total de 98.150 servidoras e servidores. O que significa aproximadamente 2% do quadro efetivo de servidores.

O benefício da legislação proposta poderá alcançar até 20 mil pessoas, considerando o número de licenças concedidas nos últimos 10 anos e que o projeto beneficia responsáveis por crianças de até 11 anos ou estudantes do último ano do ensino fundamental I (5º ano). Contudo, há de se considerar que, em alguns casos, a servidora ou o servidor podem já trabalhar próximo do local mais conveniente ou não possuem interesse em alterar seu local de trabalho.

## **Dados da Pesquisa: Lugar de Quem Cuida é Perto**

Com o objetivo de obtermos um diagnóstico situacional, elaboramos um questionário para mapear a situação das servidoras e servidores municipais que retornam da licença maternidade/paternidade, através da perspectiva fundamental dos setores de Recursos Humanos.

Recebemos, até o presente momento, 13 respostas de Secretarias e Empresas públicas da Prefeitura do Rio de Janeiro.

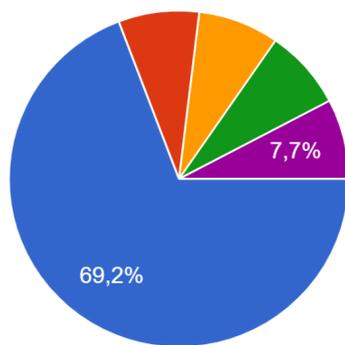
Das secretarias e empresas públicas, 69,2% são a favor da criação de um dispositivo legal que impeça a transferência arbitrária de servidores municipais na volta de suas licenças maternidade/paternidade:

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Considerando a importância de valorizar servidores e possibilitar maior qualidade de vida, você entende como relevante a criação de um dispositiv...a volta das licenças maternidade ou paternidade?

13 respostas



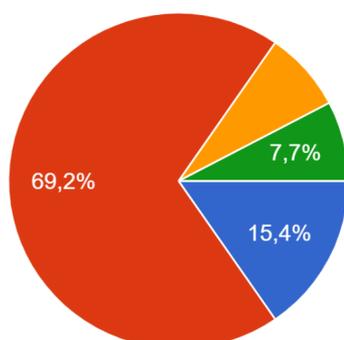
- Sim
- Não
- Não um dispositivo legal e mais uma orientação, impedir a transferência tb, pode engessar a administração pública em uma situação que nem sempre é t...
- a clt , os acordos coletivos e o código de conduta já conferem um dispositivo que atende
- Já existe a legislação

Cabe destacar que o número de licenças maternidade/aleitamento concedidas anualmente (levantamento dos últimos 10 anos) está entre 0 e 10, em todas as respostas obtidas.

Dentre as respostas acerca do conhecimento de legislação que proteja as servidoras ou servidores que retornam da licença maternidade/aleitamento ou paternidade, contra a transferência arbitrária pelas chefias, 69,2% afirmaram desconhecer. Não foram indicadas legislações específicas no âmbito do funcionalismo público municipal que tratem do tema.

Você conhece alguma legislação que proteja servidoras ou servidores que retornam da licença maternidade ou paternidade contra transferência arbitrária por ordem da chefia?

13 respostas



- Sim
- Não
- Manifestações da Procuradoria Geral do MRJ
- a própria política da empresa

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A legislação citada na pesquisa diz respeito sobre um parecer da Procuradoria Geral da União:

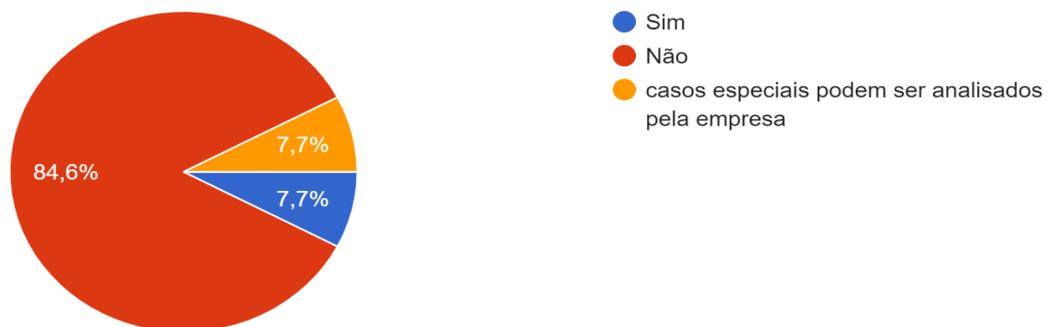
*“A Análise de Processo nº 212/2011/CP e nº 560/2011/CP-DAG tratou da impossibilidade de afastamento arbitrário de servidora ocupante de cargo em comissão ou função gratificada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, com base no princípio de proteção à maternidade garantido pelos arts. 6º e 7º, inciso XVIII da Constituição Federal.”*

Não podemos afirmar que se trata de alguma modalidade sobre mudança de local de trabalho, a impossibilidade é sobre o afastamento de servidora que é mãe.

Sobre o desconhecimento de legislação que permita que servidoras ou servidores com filhos pequenos possam trabalhar remotamente, o percentual é maior: 84,6%.

Você conhece alguma legislação que permita que servidoras ou servidores com filhos pequenos possam trabalhar remotamente, caso não tenham a opção de trabalho perto de casa?

13 respostas



O quantitativo de 7,7% é referente a resposta que cita o Decreto-Lei da CLT de Nº 5.452, ART 75-F que diz respeito ao Teletrabalho, não direcionado especificamente para o público-alvo do projeto; responsáveis por crianças pequenas.

Do cenário de servidoras e servidores que retornam da licença parental e tentam a transferência para outra lotação e não obtêm autorização da chefia, obtivemos os seguintes dados: de 13 órgãos, apenas 3 afirmaram que conhecem mais de uma situação dessas. No entanto, entre estes 3 órgãos temos a Secretaria Municipal de Educação e a Secretaria Municipal de Saúde.

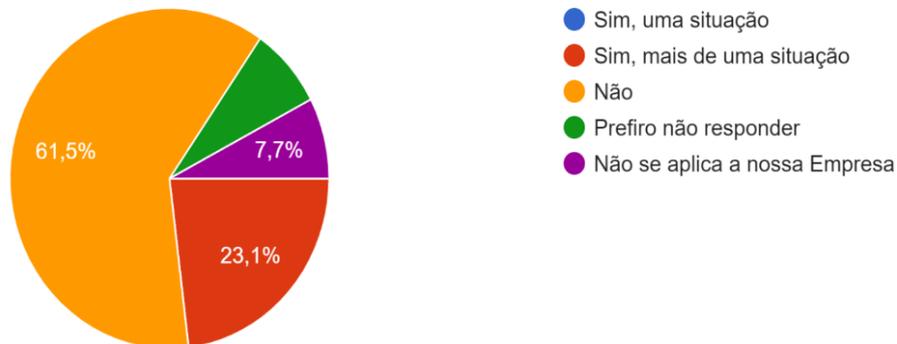
# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Ambas possuem um quantitativo de servidores elevado. São estes: SME - 43.290 servidoras e SMS - 12.528 servidoras. Portanto o conhecimento dessa situação nestas Secretarias incide na possibilidade de mais servidoras serem afetadas com esta negativa da gestão.

Você tem conhecimento de situações em que a servidora ou servidor que retorna de licença maternidade ou paternidade tenha tentado por vontade própria lotação e não obteve autorização da chefia?

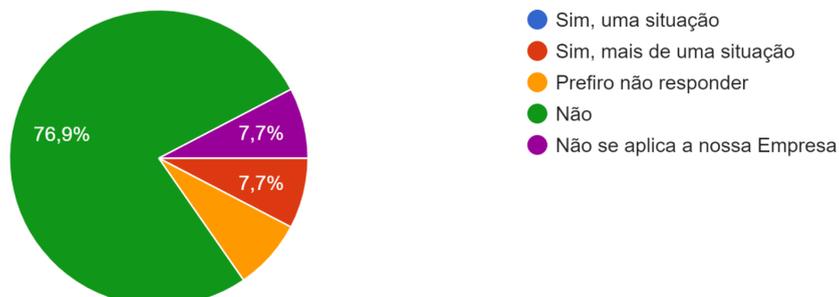
13 respostas



Do cenário em que servidoras ou servidores que retornam de licença parental possam ser transferidos ou realmente foram transferidos, temos os seguintes dados: 79% afirmam não ter conhecimento dessa situação.

Você tem conhecimento de situações em que houve a transferência ou a tentativa de lotação de servidoras ou servidores que retornaram de licença ... feitas contra a vontade da servidora ou servidor?

13 respostas



# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Ressaltamos que é importante observar que por se tratar de um assunto delicado, as respostas para tais perguntas são difíceis de serem respondidas. Não foi apresentado um indicador oficial de domínio dos setores de Recursos Humanos para contabilizar as tentativas bem-sucedidas ou não de transferências arbitrárias.

Muitos casos são percebidos através da oralidade de quem passou, e algumas transferências não chegam a serem concluídas, mas o descontentamento com tal situação por parte de servidoras não é algo distante da realidade. Futuramente, é possível prever uma pesquisa com os órgãos da Prefeitura que tratam de processos administrativos para verificar a ocorrência dessa situação.

É importante ressaltar que as atualizações dos dados foram feitas em maio de 2023. Portanto as versões anteriores deste projeto contém dados de números diferentes.

## Os ODS da ONU e a Prefeitura do Rio

A Prefeitura do Rio finalizou, em meados de 2021, o seu Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro (PDS), com base nas metas e indicadores constantes na Agenda 2030 da ONU e seus 17 ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Esta agenda internacional teve seus marcos no Rio de Janeiro, com a Rio92 e a Rio+20. Portanto, nossa cidade não poderia se abster de tão importante tarefa: tornar o Rio mais resiliente, sustentável, justo e melhor para todos os cariocas a partir de ações contínuas da administração pública municipal.

O PDS apresenta projeções e cenários para um Rio Sustentável até o ano de 2050, orientando as políticas municipais de Estado, ao longo das diferentes administrações até o ano considerado. Os objetivos e os benefícios almejados no presente projeto vão ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) abaixo:

ODS 3	Saúde e bem-estar	Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.
ODS 5	Igualdade de gênero	Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ODS 10	Redução das desigualdades	Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.
ODS 11	Cidades e comunidades sustentáveis	Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.
ODS 13	Ação contra a mudança global do clima	Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.
ODS 16	Paz, justiça e instituições eficazes	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A proposta aqui apresentada também é consonante com os temas transversais, aspirações, estratégias, metas e ações estruturantes do Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro, conforme elucidado abaixo, que justifica e fortalece sua implementação.

Dentro do Tema Transversal **Igualdade e Equidade - IE**, a aspiração IE1 Primeira Infância compreende que: *“Toda criança terá condição de se desenvolver de forma saudável, segura e plena.”* e a aspiração IE4 Inclusão e Diversidade compreende que *“A cidade será reconhecida como uma das mais acolhedoras e inclusivas com menor desigualdade social e que respeita a diversidade.”*

Logo, a proposta vai ao encontro destas aspirações, tendo em vista seu caráter de acolhimento e proporcionador de segurança psicológica para os responsáveis e para a criança. Somado o caráter de estímulo ao compartilhamento de tarefas, que será uma referência para a criança quando se tornar adulta. Destaque à ação estruturante E14.6.3 e meta IE4.8.

Tema Transversal	Igualdade e Equidade
------------------	----------------------

Aspirações	Estratégias
------------	-------------

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



IE1 Primeira Infância	Garantia de Direitos e Proteção	
IE4 Inclusão e Diversidade	Desigualdade Social e Garantia de Direitos	Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade

Ações Estruturantes IE4.6.3	Promover programas de estímulo ao comprometimento da paternidade na educação das crianças (licenças e acompanhamentos de consultas e educação)
-----------------------------	--

Meta IE4.8	Implementar, no mínimo, 5 protocolos municipais de tratamento especial e diferenciado, para promover a equidade, inclusão social, econômica, política e a garantia do direito à liberdade e diversidade a todos e todas.
------------	--

Dentro do Tema **Longevidade e Bem-Estar - LB**, aspiração LB4 Infraestrutura, Moradia e Transporte, estratégia Transporte Público Integrado, a meta LB4.4 é referente à redução de tempo de deslocamento casa/ trabalho, e dentro da aspiração Desenho Urbano e Mobilidade Ativa, estratégia Infraestrutura Ciclovitária, a meta LB6.2 é referente ao aumento do número de viagens por bicicleta e outros transportes não poluentes. A proposta mais uma vez adequa-se ao PDS, tendo em vista a possibilidade de trabalho próximo à moradia e/ou à sua rede de apoio, tendo maior probabilidade do trajeto ser reduzido e ainda ser feito a pé ou de bicicleta.

Tema Transversal	Longevidade e Bem-Estar
------------------	-------------------------

Aspirações	Estratégias
LB4 Infraestrutura, Moradia e Transporte	Transporte Público Integrado

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



LB6 Desenho Urbano e Mobilidade Ativa	Infraestrutura Ciclovária
---------------------------------------	---------------------------

Meta LB4.4	Reduzir em 10% o tempo médio de deslocamento por transporte público acessível entre casa-trabalho e vice-versa.
Meta LB6.2	Quadruplicar o número de viagens por bicicletas e fomentar o uso de outros transportes ativos de pequeno porte não poluentes no município.

Dentro do Tema **Mudanças Climáticas e Resiliência-MCR**, a aspiração MCR2 Resiliência Cidadã e das Instituições compreende que *“Preservação da vida humana, animal e vegetal, mediante a gestão integrada e adequada dos recursos disponíveis para mitigar os perigos climáticos, os desastres naturais deles decorrentes e a ameaça da perda de biodiversidade.”* E a aspiração MCR3 Cidade Neutra em Carbono compreende que: *“Estabelecer baixa emissão de carbono no setor de transporte, iluminação pública e edificações como forma de mitigar emissão de GEE.”*

A proposta alinha-se com a diminuição do trajeto casa/ trabalho, o que ajudará na redução das emissões de gases do efeito estufa – GEE, podendo até ser um incentivo para viagens por caminhada e/ou bicicleta. Também identificadas no tema transversal Longevidade e Bem-Estar.

Tema Transversal	Mudanças Climáticas e Resiliência
------------------	-----------------------------------

Aspirações	Estratégias
MCR2 Resiliência Cidadã e das Instituições	Priorização da Vida
MCR3 Cidade Neutra em Carbono	Economia Verde e Circular

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



<p>Meta MCR3.1</p>	<p>Alcançar em 2030 a redução de 20% das emissões de GEE do município em relação às emissões do ano-base 2017, não contemplando as emissões da siderurgia, e em 2050 a neutralização das emissões, por meio da implementação de estratégias de mitigação e compensação.</p>
------------------------	---

Dentro do Tema Transversal Governança - GOV, a aspiração GOV2 compreende que *“O servidor e a servidora pública municipal serão reconhecidos pela satisfação e alegria com que desenvolvem as suas atividades.”*. A proposta mais uma vez justifica-se, tendo em vista seu caráter de promoção da qualidade de vida, pertencimento com acolhimento e melhoria da produtividade.

<p>Tema Transversal</p>	<p>Governança</p>
-------------------------	-------------------

<p>Aspirações</p>	<p>Estratégias</p>
<p>GOV2 Liderança pelo Exemplo</p>	<p>Saúde e Bem Estar Laboral</p>

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## STAKEHOLDERS E INTERESSES

Estes são os grupos, atores ou indivíduos que têm interesses ou são influenciados por ações ou políticas, **os Stakeholders**:

- Servidoras e servidores municipais que cuidam e possuem a tutela de crianças de até 11 anos (ou estudem no último ano do ensino fundamental I - 5º ano) - interesse

Os servidores serão os beneficiários, tendo interesse direto.

- Crianças filhas e filhos ou cuidadas por estes servidores ou estas servidoras - interesse

As crianças serão beneficiárias, por meio da presença dos responsáveis - interesse direto

- Chefias diretas - interesse e influência direta

As chefias diretas podem interferir e negar as transferências, alegando diversos fatores, inclusive falta de pessoal. Dependendo da função do setor, a justificativa pode influenciar fortemente a decisão.

- FP/SUBGGC - Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada

Por ter entre suas competências gerir e implementar, em consonância com o Plano de Governo, o Subsistema Municipal de Administração de Recursos Humanos, no âmbito da Administração Direta e Indireta; contribuir para a elevação do nível de eficiência da Administração Direta, Indireta e Indireta e incentivar a realização de estudos e pesquisas que possam subsidiar as atividades da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Além de ter as coordenadorias de RH sob sua gestão organizacional.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- Coordenadoria Geral de RH - influência

Por ter entre suas competências o estabelecimento das políticas e diretrizes para a Gestão do Sistema de Recursos Humanos da Administração Direta e Indireta da PCRJ.

- Coordenadorias Setoriais de RH – influência

O projeto ora proposto tem como expectativa criar uma rede, entre as Coordenadorias de RH, para encontrar opções de locais ou possíveis permutas, não obrigatórias, entre servidores, mas que poderiam amenizar o impacto da redução da equipe.

- Colegas de equipe - serão impactados pela redução ou ampliação dos membros da equipe.
- Comitê Integrado de Planejamento e Desenvolvimento Sustentável - influência direta

Interesse direto pelo projeto proposto por estar alinhado com os princípios do PDS. O Comitê passaria a ter influência direta no projeto e interesse em monitorá-lo, podendo incluir o projeto como uma Ação Estruturante na revisão do PDS, em momento oportuno.

Cabe destacar que, ao supracitado Comitê compete adotar ações executivas como, por exemplo, a formulação contínua da política de desenvolvimento sustentável, o acompanhamento e avaliação da implementação do PDS, articulação com outras esferas governamentais, visando à promoção e ao acompanhamento da Agenda 2030, disseminação de ações e programas de desenvolvimento sustentável entre a Administração Pública Municipal, entidades da sociedade civil e os municípios em geral, entre outros.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher (SPM-Rio) - interesse e influência

Órgão municipal responsável por formular, coordenar e articular políticas e programas destinados à garantia de direitos, à erradicação de discriminações, ao acolhimento, bem como, ao combate à violência cometida contra as mulheres.

Por meio da sua Subsecretaria de Programas e Ações Temáticas, tem como atribuição planejar e supervisionar, entre outras, (1) as atividades de execução e monitoramento de programas e ações de autonomia econômica, liderança feminina, diversidade, direito à cidade; (2) o fomento à transversalidade da pauta de políticas e promoção da Mulher no âmbito da PCRJ e a (3) proposição de projetos e programas inovadores na agenda de políticas e promoção da Mulher.

- Prefeito - alinhamento com o PDS - interesse e influência direta

O Prefeito, como um dos Stakeholders, teria o interesse pelo projeto proposto por estar alinhado com os princípios do PDS, e conforme sua Carta publicada no mesmo, com destaque para o trecho abaixo:

“Por meio do PDS estruturam-se, de forma transversal, novos programas, planos e ações com foco em uma cidade com maior qualidade de vida e menos desigualdades sócio-espaciais para tornar-se mais cooperativa, moderna e preparada para a liderança no enfrentamento às desigualdades, às mudanças do clima, às pandemias e aos demais grandes desafios contemporâneos.” (PAES, 2021, p.15)

Precisamos identificar e estudar bem as expectativas, o nível de poder e a influências dos stakeholders ao propor ações que interferem em comunidades, pois em geral são muito pouco sustentáveis aquelas que encontram poucos apoios. Desta forma, a SPM-Rio seria uma aliada nas ações afirmativas para o bem-estar das servidoras e, conseqüentemente, atingir todos os responsáveis diretos aqui contemplados.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS

Como já dito em outra seção do presente projeto, a paridade parental vem sendo debatida em muitos países, inclusive no Brasil, comprovando que há o reconhecimento de que pais, mães e cuidadores tenham direito a períodos iguais ou semelhantes de licença remunerada, de modo que possam dividir as responsabilidades no cuidado de seus filhos e filhas. Além disso, os cuidados com as crianças pequenas são de responsabilidade de todos e todas da sociedade, que devem prever um ambiente físico e psicológico seguro para a criação destas crianças. Crianças que, até 8 ou 9 anos de idade, não devem ser deixadas sozinhas nem por um minuto porque elas não têm autocontrole e discernimento, segundo especialistas médicos.

Porém, há ainda uma forte resistência para contratação de mulheres em fase fértil ou até mesmo responsáveis por crianças pequenas. A cultura social acredita que mulheres nestas condições não priorizam suas tarefas laborais, optando sempre por favorecer seus filhos e filhas em detrimento do trabalho.

É fato comprovado que isto ocorre em diversas situações, porque não há formas de facilitar a vida destas mulheres ou ainda dos cuidadores e cuidadoras de crianças, em situação similar, ainda que não sejam a própria mãe. Esta nova realidade requer inúmeras adaptações na vida do responsável para que todos e todas da família possam ter mais qualidade de vida.

No âmbito municipal, uma ação afirmativa para equiparar as condições dos servidores e servidoras, seria oferecer a opção de requerer trabalhar em equipamentos, unidades ou órgãos próximos a sua moradia ou ainda a negociação de teletrabalho, para que estes servidores ou servidoras possam administrar melhor as condições inerentes à nova fase da vida. Isto se torna possível a partir da existência de equipamentos, unidades ou órgãos da Prefeitura em um grande número de bairros do Rio.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Contudo, conforme alegou uma coordenadora de RH de um órgão da PCRJ, há escassez de servidores em quase todas as áreas e o remanejamento de pessoal pode acarretar sobrecarga de trabalho para os gestores ou até mesmo, em algumas situações, falta de um determinado serviço para aquele órgão. Consequentemente, as chefias diretas podem interferir nas transferências, alegando diversos fatores, inclusive falta de pessoal, o que seria acatado pelos RHs.

Outra restrição é o fato de haver muitos órgãos que funcionam em apenas um local, não tendo órgãos descentralizados para receber servidores e servidoras.

Acredita-se ser necessário que a gestão de Recursos Humanos na Administração Pública revise certos processos e implemente uma política de Gestão de Pessoas. Desta forma, as Coordenadorias de RH teriam o interesse pelo projeto proposto para o desenvolvimento de uma gestão de RH atualizada, promovendo uma mudança da Cultura Organizacional existente, que proporciona um ambiente de trabalho de inclusão, recepção e valorização de servidores. Em consequência, haveria o fortalecimento do elo com os servidores e servidoras e fomentaria um ambiente de engajamento, preservando bons profissionais e evitando possíveis abandonos, afastamentos ou demissões.

Uma mudança de *mindset* é necessária, que envolve novos princípios e valores, para o total entendimento da proposta. Como em geral, isso é mais difícil, pensa-se em um decreto regulamentando a questão para ter força de lei. Sua aplicação, com o apoio e orientação das Coordenadorias de RH para um bom entendimento entre as partes, construirá este novo *mindset* na comprovação dos bons resultados práticos.

O ideal seria a possibilidade do oferecimento de creches para todos os servidores e servidoras, mas isto envolveria um investimento maior, que poderia não atender às expectativas, por serem demandas sazonais.

Em face do exposto, segue o resumo das forças apresentadas:

## **Forças impulsionadoras:**

- O debate da paridade parental
- A opinião de especialistas sobre os cuidados com crianças até 8 ou 9 anos
- Mudança de *mindset*
- Novas tecnologias que permitem o teletrabalho

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- O Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro (PDS), com projeções e cenários para um Rio Sustentável até o ano de 2050, orientando as políticas municipais de Estado, ao longo das diferentes administrações, com base nas metas e indicadores constantes na Agenda 2030 da ONU e seus 17 ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
- Existência de equipamentos, unidades ou órgãos da Prefeitura em um grande número de bairros do Rio.

## **Forças restritivas:**

- Dificuldade de conseguir dados sobre a questão, não conseguindo justificar a necessidade de implantação desta ação afirmativa;
- Negativa da alta gestão por acreditar que tal movimento poderia impactar demasiadamente a dinâmica da administração municipal;
- Má vontade por preconceito e falta de compreensão das questões envolvidas;
- Possibilidade de perda de cargo da servidora ou do servidor;
- Conflito para a escolha do local de trabalho de maior comodidade pela servidora e pelo servidor, tendo em vista que existem mais oportunidades de cargos e crescimento no nível central.
- Alguns órgãos funcionam em apenas um local, não tendo unidades descentralizadas que permitam a movimentação de servidores e servidoras, resultando na necessidade de remoção para outro órgão de quem quiser utilizar o benefício.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO

Espera-se que a proposta seja implementada; bem como a possibilidade de teletrabalho seja regulamentada para que efetivamente este dispositivo possa ser aplicado em sua plenitude.

Cuidar de crianças está relacionado a um momento delicado na vida das famílias, cujo acolhimento de toda a sociedade é primordial. Um ambiente psicológico seguro e qualidade de vida são fundamentais.

A mulher que cuida de uma criança (ou qualquer outro responsável) está cuidando do futuro da sociedade. Adultos bem formados trazem melhores resultados para o mundo.

Somente quando a nossa sociedade se sentir realmente responsável por nossas crianças e adolescentes, mudaremos a triste realidade de abandono desses menores que todos e todas vivenciam independente da classe social.

Portanto, após a implementação da presente proposta, espera-se ver um ambiente seguro para os servidores e servidoras, sem medos de retaliação por passarem uma etapa da sua vida produtiva dedicada aos filhos pequenos, com oportunidades iguais para todos e todas. Inclusive, com atendimento imediato e indiscutível da solicitação dos servidores e servidoras municipais, responsáveis diretos por crianças pequenas (assim definidas como aquelas de até 11 anos ou que estudem no último ano do ensino fundamental I - 5º ano), de transferência para trabalharem perto do seu local de residência ou da sua rede de apoio, como assim quiserem.

Por parte da Administração Pública, espera-se a identificação da importância da atenção às crianças na fase de formação e dependência para a construção de uma sociedade melhor e que as Coordenadorias de RH trabalhem em rede para criação de uma verdadeira gestão de pessoas.

Adicionalmente, caberá aos servidores e servidoras, o reconhecimento desta conquista e a valorização da divisão produtiva do seu tempo entre a dedicação à família e ao trabalho que a população carioca espera receber.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA

Primeiramente, deve-se considerar que a proposta de legislação ora apresentada faz parte do trabalho final do Programa Rio Liderança Feminina da Fundação João Goulart, que propôs um exercício prático que simula a criação de políticas públicas para mulheres. No caso deste grupo, a proposta diz respeito a uma Ação Afirmativa para o público interno da PCRJ.

Ao concluir que esta seria a proposta, o grupo imediatamente vislumbrou a possibilidade de criação de um dispositivo legal, concluindo por um Decreto e uma Resolução para regulamentar o anterior.

Considerando que a mesma poderá ser efetivada, entende-se que o processo para sua realização passará pelos órgãos competentes para análise, **sendo enviado primeiramente, como sugestão, ao órgão que poderá abraçar a causa e defender sua efetivação**: a SPM-Rio - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

Cabe aqui uma observação em relação a esta sugestão.

Provavelmente, pareceria mais óbvio a indicação da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento como cliente principal. A FP/SUBGGC atua como órgão central da área de recursos humanos, processos seletivos, capacitação e valorização do servidor e da área de infraestrutura e logística, no âmbito da Administração Direta, Indireta e Fundacional da Prefeitura do Rio de Janeiro.

No entanto, as autoras entenderam que a SPM-Rio, pelo seu histórico de lutas pelos direitos das mulheres e pela sua competência institucional (formular, coordenar e articular políticas e programas destinados à garantia de direitos, à erradicação de discriminações, ao acolhimento, bem como, o combate à violência cometida contra as mulheres), teria o perfil ideal para abraçar a causa.

Em conformidade com o caráter da proposta em promover a paridade parental, mitigando os impactos negativos referentes à sobrecarga da maternidade e a complexa divisão entre os trabalhos do cuidado e o trabalho formal, não excluindo outras formações familiares e com o foco central no bem-estar da criança beneficiada.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Desta forma, propomos as seguintes ações:

1. Apresentação da proposta à SPM-Rio (cabe esclarecer que em uma conversa informal, foi demonstrado o interesse desta Secretaria de seguir com esta política pública).
2. Formalização da proposta em processo administrativo, com o texto do decreto e da resolução, a justificativa da sua implementação e demais documentos necessários previstos na legislação em vigor.
3. Envio do processo administrativo à PGM para análise da legalidade.
4. Envio do processo administrativo à FP/SUBGGC para avaliação da conformidade

Em caso de considerações e maiores explicações, o processo voltará à origem para instrução. Em caso de pareceres favoráveis:

5. Encaminhamento para análise e submissão ao Sr. Prefeito acerca da pertinência do proposto.

Importante ressaltar que esta política pública deverá impactar as práticas atuais da administração municipal que considera quase que impossível liberar um servidor ou servidora pela eterna e sem solução carência de pessoal. Portanto, acredita-se que antes da tramitação fria do processo administrativo, deva haver uma série de rodas de conscientização promovidas pela SPM-Rio.

## CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

A análise e a implementação da política pública ora proposta não terá impacto direto no orçamento público, já que não depende de verba extra para tal. Os procedimentos administrativos entram na rotina de cada setor envolvido.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Após a implantação, não haverá impacto na folha, considerando que os servidores e as servidoras permanecerão com seus ganhos de direito, independente da lotação onde estejam exercendo suas atividades laborais.

No entanto, o teletrabalho é uma opção prevista no dispositivo legal ora proposto, mas sua utilização dependerá de regulamentação, quando os custos envolvidos deverão ser computados.

Provavelmente, com vistas a proporcionar condições ideais à servidora ou ao servidor para o pleno exercício de suas funções em regime de teletrabalho, os custos que podem ser levados em consideração, quando da regulamentação, são os gastos com internet, softwares e hardwares, como computadores e celulares e com energia elétrica; além do fornecimento de itens de papelaria e mobiliário, como por exemplo, a cadeira ergonômica. A título de sugestão, o pagamento poderia se dar mediante a uma política mensal de reembolso.

Porém, cabe destacar que estas condições ideais não existem em muitos setores da Prefeitura, o que pode provocar uma discussão mais profunda, razão pela qual o teletrabalho proposto estaria sujeito à regulamentação. Incumbiria, neste caso, à administração pública, avaliar quais condições laborais poderiam ser oferecidas.

O Cronograma de implantação da proposta dependerá dos tempos de análise que cada órgão demandará, sendo difícil precisar o tempo necessário. Desta forma, apresentamos estimativas de tempo para a implementação da proposta, considerando que se trata de um trabalho final do Programa Rio Liderança Feminina da Fundação João Goulart.

FINALIZAÇÃO DO TRABALHO	
Atividades	Datas/Prazos
Envio dos Projetos Finais – versão escrita	21 de abril de 2023
Apresentação dos Projetos Finais	28 de abril de 2023
Entrega final - versão escrita, após ajustes	10 de maio de 2023

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Análise da FJG sobre a viabilidade e pertinência do proposto	A critério da FJG
--	-------------------

No caso de análise positiva da FJG quanto à viabilidade e pertinência do proposto, acredita-se que o presente trabalho seguirá para análise de um órgão municipal que capitaneará a sua implementação. Como sugestão, indica-se a SPM-Rio - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Município do Rio de Janeiro.

IMPLEMENTAÇÃO DA PROPOSTA	
Atividades	Prazos (estimativa)
Apresentação da proposta à SPM-Rio	Até 30 dias da data da aprovação
Análise da SPM-Rio	60 dias
Reuniões de conscientização dos órgãos envolvidos na análise do proposto	30 dias
PGM – análise da legalidade	60 dias
Retorno da análise e instrução	20 dias
PGM – nova análise da legalidade	10 dias
Retorno à SPM-Rio para envio à FP/SUBGGC para avaliação da conformidade	5 dias
FP/SUBGGC – análise da conformidade	30 dias
Retorno da análise e instrução	10 dias
FP/SUBGGC – nova análise da conformidade	10 dias
Retorno à SPM-Rio e envio para instrução e submissão ao Sr. Prefeito	10 dias
Análise, verificações finais e publicação	30 dias
<b>TOTAL</b>	<b>275 dias / cerca de 9 meses</b>

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Contudo, é importante destacar que a política pública, assim que for implementada, deverá ser ágil na análise das solicitações. Pois, solicitações deste porte necessitam de respostas rápidas, razão pela qual a Resolução que será produzida deverá ser bem clara quanto aos procedimentos para obtenção do benefício para ser efetiva e eficaz.

## RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES

A finalidade do projeto é a produção de dispositivos legais que normatizam o benefício proposto: um decreto para instituir o benefício e uma resolução para apresentar os procedimentos administrativos para solicitação e concessão do benefício de atendimento imediato e indiscutível da solicitação dos servidores e servidoras municipais, responsáveis diretos por crianças pequenas (assim definidas como aquelas de até 11 anos ou que estudem no último ano do ensino fundamental I - 5º ano), de transferência para trabalharem perto do seu local de residência ou da sua rede de apoio, como assim quiserem.

Este benefício irá contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho seguro do ponto de vista psicológico (segurança psicológica), aumentando a produtividade geral e a qualidade de vida dos servidores e servidoras. Espera-se ainda a equiparação de oportunidades, a mitigação dos impactos negativos referentes à sobrecarga da maternidade e a complexa divisão entre o cuidar e o trabalho formal e a segurança familiar.

Como já relatado, não foi apresentado um indicador oficial dos setores de Recursos Humanos para contabilizar as tentativas bem sucedidas ou não de transferências arbitrárias ou de dados que comprovem a demanda, mas em razão das histórias que evidenciam a existência de solicitações para trabalho em local que facilite a logística, após o retorno da licença maternidade / paternidade, e até de casos de transferências arbitrárias, entende-se que há necessidade de serem avaliados os critérios de prioridade para a concessão do benefício.

Desta forma, identificamos como critérios relevantes a serem considerados:

- a situação financeira;

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- a distância entre a atual lotação, a lotação solicitada e o local de maior comodidade;
- o fato da criança possuir apenas um responsável direto;
- a criança pequena possuir alguma deficiência.

Para tanto, será primordial avaliar os impactos desta política e a sua efetiva implementação, por meio de:

1. Relatórios anuais com os números de licenças concedidas e a comparação com o número de pedidos de transferência.
2. Indicadores:
  - Número de pedidos de transferência formalizados
  - Números de licenças concedidas
  - Número de pedidos de transferência concedidos
  - Tempo de tramitação dos processos administrativos de pedidos de transferência

**Os dados deverão ser produzidos e compilados e armazenados na Coordenadoria Geral de Recursos Humanos, com a colaboração das Coordenadorias Setoriais de RH. As fontes de Comprovação são os dados gerados pelo Processo.rio.**

Objetivos do levantamento destes indicadores:

- A comparação entre o pedido de licenças e o número de pedidos de transferência formulados, nos dará a visão do universo de pessoas que poderão ser beneficiadas. No momento da sugestão desta política, uma média de 2% do quadro efetivo de servidores solicita anualmente licença parental, o que é um número relativamente baixo. Uma das premissas adotadas é que, mesmo que a maioria solicite, o impacto nas atividades laborais dos setores não será grande. A apuração desses indicadores servirá para verificar se a relação percentual se mantém.
- A ciência do número de pedidos de transferência concedidos dará a visão da efetividade da proposta.
- O tempo de tramitação dos processos administrativos de pedidos de transferência é para controle da gestão, com vistas ao aprimoramento dos processos.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A título de sugestão, recomendamos que sejam realizadas pesquisas anuais ou bianuais pela **Coordenadoria Geral de Recursos Humanos** para análise do impacto da proposta no dia a dia dos setores e na vida dos servidores e servidoras beneficiadas, para aprimoramento do proposto.

- Pesquisa qualitativa proporcional com os servidores e servidoras que receberam o benefício, para análise da solução como melhora da qualidade de vida e da produtividade dos servidores.

## CONCLUSÕES

O nome deste projeto diz muito do sentimento das idealizadoras: **Lugar de quem cuida é perto.**

Inspiradas no provérbio africano citado no início deste trabalho: “*é preciso uma aldeia inteira para educar uma criança*”, as autoras concluíram que os cuidados com uma criança pequena são de responsabilidade de todos da sociedade.

Na prática, como aplicar esta constatação? Permitindo que os responsáveis diretos por crianças pequenas possam viver plenamente este momento, ainda que necessitem trabalhar e prover.

Portanto, as autoras trouxeram uma Ação Afirmativa que nasce deste entendimento.

Trata-se da concessão de um benefício que permita aos servidores e servidoras municipais, responsáveis diretos por crianças pequenas (assim definidas como aquelas de até 11 anos ou que estudem no último ano do ensino fundamental I - 5º ano), administrar seu tempo entre o trabalho, as tarefas com a criança e o tempo de deslocamento trabalho/casa. Desta forma, contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho com segurança psicológica e possibilitar que servidoras e servidores sejam mais produtivos e usufruam de maior qualidade de vida.

A cidade do Rio foi considerada a 4ª pior do mundo em tempo médio gasto no transporte público e a cidade brasileira com a segunda maior distância média percorrida por viagem: 11,42 Km, sendo 33% das viagens de mais de 12 Km.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A criação de uma criança traz muitos fatores complexos que precisam ser equacionados. São cuidados exaustivos em aspectos físicos, emocionais e mentais. Caso a/o servidora/servidor trabalhe longe de sua moradia por escolha que não seja da própria ou do próprio, este fator pode impactar negativamente em vários aspectos da sua vida, como a renda da família e até mesmo na produtividade de suas atividades laborais, considerando os dados apresentados sobre a cidade.

A paridade parental vem sendo debatida em muitos países, inclusive no Brasil. Isto significa que já há o reconhecimento que pais, mães e responsáveis tenham direito a períodos iguais ou semelhantes de licença remunerada, de modo que possam dividir as responsabilidades no cuidado de seus filhos e filhas. É certo que o padrão social ainda transfere a responsabilidade para a figura da mulher. Porém, para ter um olhar mais igualitário e justo, o presente projeto estendeu o benefício a qualquer servidor e servidora que comprove ser o responsável direto pelas crianças pequenas já caracterizadas.

A equidade de período de licença entre os responsáveis pelas crianças é uma tendência em um mundo que se entende economicamente viável, socialmente justo e culturalmente diverso.

A PCRJ possui períodos de licenças parentais mais longas que a prevista para empregados em regime CLT, mas ainda está longe de se comparar a países como a Noruega ou Suécia para recém-nascidos, conforme apresentado na seção Diagnóstico e Benchmark deste trabalho.

Contudo, após o primeiro ano de vida, não há mais previsão na legislação de acompanhamento dos menores. Pediatras acreditam que crianças de até 8 ou 9 anos não devem ser deixadas sozinhas nem por um minuto porque elas não têm autocontrole e discernimento e há ainda os que recomendam que os filhos não fiquem sem companhia pelo menos até os 14 anos.

Sabemos que isto é impossível em um país com tamanha desigualdade, onde o trabalho de todos os membros adultos da família é necessário, muitas vezes, para prover condições mínimas de sustento. Então, estar mais perto pode ser uma solução para trazer segurança física e psicológica para a família.

A PCRJ possui aproximadamente 94 mil servidores e concede, em média, 2.000 licenças anuais de maternidade, paternidade e adoção, ou seja, um universo de 2,2% dos servidores solicita licença parental por ano. Desses, nem todos deverão solicitar transferências, ou porque já moram perto, ou gostariam de continuar onde estão ou por qualquer outro motivo pessoal.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Ao considerarmos o ano de 2022 como referência, apenas 2% do efetivo de servidores estaria apto a ser beneficiado com esta proposta de decreto. Do total de 98.150 servidoras e servidores, foram solicitadas 2.028 licenças de maternidade, paternidade e por adoção. O que significa que a dinâmica de trabalho na gestão da PCRJ sofreria um impacto muito pequeno em relação aos benefícios de produtividade que uma mãe ou pai servidores poderão alcançar ao ter tranquilidade em relação aos seus pequenos.

As respostas dos setores de Recursos Humanos, nos mostraram que não há legislação específica que contemple as situações de transferência arbitrária e que possibilite que servidoras e servidores trabalhem de forma remota ou perto de suas casas. Assim, sensibilizar os Stakeholders é fundamental para encontrar apoio para efetivar o benefício proposto.

Se a cidade do Rio de Janeiro quer estar na vanguarda e compor o seleto grupo de cidades sustentáveis, tendo em vista a publicação do seu Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática – PDS, é necessário implementar estratégias, metas e ações estruturantes também internamente, ainda que seja para dar exemplo. O próprio Programa de Liderança Feminina é uma inovação para a gestão pública brasileira, a proposta dessa iniciativa é justamente transformar através de soluções efetivas.

É importante destacar que a concessão do benefício proposto vai ao encontro de muitas delas, tendo em vista seu caráter de acolhimento, de estímulo ao compartilhamento de tarefas e da redução de tempo e distância do deslocamento casa-trabalho, contribuindo na redução das emissões de gases do efeito estufa – GEE e podendo até ser um incentivo para a caminhada ou o ciclismo. Servidores e servidoras com maior qualidade de vida estarão mais preparados para enfrentar os desafios que estão por vir.

A sociedade precisa se sentir realmente responsável por nossas crianças e adolescentes, como grupo. Esta mudança de entendimento será fundamental para a redução dos índices de abandono desses menores, independente da classe social.

O oferecimento de creches para todos os servidores e servidoras, em diversas regiões da cidade, poderia ser uma outra solução. Inclusive, foi motivo de análise do grupo, que concluiu que este processo envolveria um investimento maior e que poderia não atender às expectativas, por serem demandas sazonais e, adicionalmente, poderia ser ineficaz, porque as servidoras e servidores poderiam preferir creches privadas para

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



suas crianças. Além do mais, creche ou os Espaços de Desenvolvimento Infantil - EDI têm uma idade limite menor que a ora proposta.

Este projeto não impactará na folha dos funcionários e não dependerá de verbas extras, mas precisará de uma mudança de valores e princípios dentro da Administração Pública Municipal, onde a escassez de servidores é uma realidade e a transferência, em geral, é negada com a alegação da sobrecarga dos que ficam e do impacto no serviço ofertado à população. Problemas reais que precisam ser equacionados.

Como produto final foram produzidos uma minuta de Decreto com a previsão do benefício e uma minuta de Resolução com os procedimentos administrativos para solicitação e concessão.

Por fim, como a vida precisa ter seu toque de humor, cabe citar uma frase de uma postagem do perfil no Instagram @diferentonabr, que de forma irônica explica bem a realidade.

*“Precisamos parar de romantizar o termo “mulher guerreira”.  
Guerreira é a Xena. Eu sou sobrecarregada mesmo”*

## PRODUTOS

Para a efetivação do projeto aqui desenvolvido, é proposto um Decreto, com a previsão do benefício, e uma minuta de Resolução, com os procedimentos administrativos para solicitação e concessão do benefício. Sugere-se que a Resolução seja editada pela Secretaria que conta com a Coordenadoria Central de Recursos Humanos em sua estrutura organizacional.

### MINUTA DE DECRETO

DECRETO RIO Nº \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

Dispõe sobre o atendimento prioritário dos pedidos de solicitação de transferência de local de trabalho dos servidores e servidoras responsáveis diretos por crianças pequenas e dá outras providências.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



**O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**, no uso das suas atribuições legais, e

**CONSIDERANDO** que cabe à sociedade promover ambientes de trabalho seguros psicologicamente para o pleno desenvolvimento das atividades laborais, sem prejuízo dos cuidados às crianças e à segurança familiar;

**CONSIDERANDO** que a criação de uma criança traz muitos fatores complexos que precisam ser equacionados, e que envolve cuidados exaustivos em aspectos físicos, emocionais e mentais;

**CONSIDERANDO** que sempre haverá um responsável direto para cuidar de uma criança e, desta forma, ele está cuidando do futuro da sociedade;

**CONSIDERANDO** que, anualmente, entre 2012 e 2022, 2% dos servidores e servidoras públicas da cidade do Rio de Janeiro gozaram de licença parental nos termos da legislação em vigor e, no final da licença (que engloba o primeiro ano de vida das crianças), as servidoras públicas e os servidores retornaram obrigatoriamente para as suas funções laborais;

**CONSIDERANDO** o relevante tempo gasto no deslocamento da população da cidade do Rio de Janeiro, das residências para o trabalho e vice-versa;

**CONSIDERANDO** que caso a/o servidora/servidor trabalhe longe de sua moradia por escolha que não seja da própria ou do próprio, este fator pode impactar negativamente em vários aspectos da sua vida, como a renda da família e até mesmo na produtividade de suas atividades;

**CONSIDERANDO** a necessidade de se equiparar as condições dos servidores e servidoras;

**CONSIDERANDO** os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): **ODS 3, ODS 5, ODS 10, ODS 11, ODS 13, ODS 16;**

**CONSIDERANDO** os princípios do Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática da Cidade do Rio de Janeiro;

**CONSIDERANDO** o trabalho "Lugar de quem cuida é perto", desenvolvido no âmbito do Programa Rio Liderança Feminina do Instituto Fundação João Goulart.

## **DECRETA:**

**Art. 1º** - Fica estabelecido o atendimento prioritário dos pedidos de solicitação de transferência de local de trabalho dos servidores e servidoras responsáveis diretos de crianças pequenas, para unidade ou equipamento ou órgão municipais próximos de sua residência ou rede de apoio ou outro que melhor lhe convier.

§ 1º - Entende-se por crianças pequenas aquelas entre 0 e 11 anos ou as que estudam até o último ano do ensino fundamental 1 - 5º ano, o que ocorrer primeiro.

§ 2º - Entende-se por responsável direto aquele que comprovar a tutela legal da criança pequena, independente da relação familiar existente com a criança.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



§ 3º - O presente benefício levará em consideração a responsabilidade comprovada legalmente do solicitante ou da solicitante com a criança pequena, independente da razão ou origem desta relação.

§ 4º - O presente benefício é vedado aos funcionários celetistas.

**Art. 2º** - Os pedidos deverão ser protocolados em processo próprio, devidamente justificados e comprovados, de acordo com Resolução específica a ser publicada, e solicitados a qualquer tempo, a partir do surgimento da necessidade, desde que atendidas as condições previstas neste Decreto.

§ 1º - Os casos originados de licença parental por nascimento ou adoção da criança pequena, deverão ser formulados a partir da concessão da licença, ou até 60 (sessenta dias) do seu encerramento, no caso de licença maternidade ou outras que envolvam períodos superiores a este prazo.

§ 2º - O servidor e/ou a servidora poderão indicar um local de preferência para trabalhar.

**Art. 3º** - As Coordenadorias de Recursos Humanos trabalharão em rede com o objetivo de encontrar um novo local de trabalho para o servidor e/ou a servidora.

Parágrafo Único: caberá à Coordenadoria Geral de Recursos Humanos coordenar as ações para atendimento das solicitações e, aos órgãos setoriais de Recursos Humanos, buscar, em conjunto com os demais órgãos setoriais, a possibilidade de atendimento.

**Art. 4º** - Deverão ser mantidas as atribuições características da função dos servidores e servidoras, solicitantes de transferência, no novo setor, sob pena de desvio de função.

§ 1º - Caso não seja possível, a transferência não será atendida, cabendo ao servidor e/ou a servidora, a opção de escolher outro local.

§ 2º - No caso da negativa prevista no parágrafo anterior, as Coordenadorias de RH deverão justificar a decisão e poderão oferecer opções para o servidor e/ou a servidora.

§ 3º - Esgotadas as possibilidades, caberá à Coordenadoria Geral de Recursos Humanos, estudar uma forma de realização do trabalho da servidora e/ou do servidor de forma remota (teletrabalho), se a função assim permitir, sendo uma opção sujeita à regulamentação em dispositivo próprio.

§ 4º - Os casos omissos deverão ser resolvidos pela Coordenadoria Geral de Recursos Humanos, com o objetivo de atendimento ao previsto no presente decreto.

**Art. 5º** - As desistências do pedido de transferência poderão ocorrer antes da efetivação da transferência, por solicitação do servidor ou servidora autores do pedido.

**Art. 6º** - Aos servidores ou às servidoras ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada no órgão da sua lotação na ocasião do pedido de transferência, não será garantida a manutenção de igual situação na nova lotação.

**Art. 7º** - Em caso de alteração de residência do ou da solicitante, novo pedido poderá ser formulado, desde que atendidas todas as condições previstas neste Decreto.

**Art. 8º** - Ao servidor ou à servidora solicitante, não será garantido o retorno à origem quando não mais existir a motivação que causou o pedido.

**Art. 9º** - Ficam proibidas as remoções compulsórias de servidores e servidoras públicas que retornam de licença parental ou que estejam trabalhando em unidade, equipamento ou órgão gozando do benefício

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



aqui previsto, até a criança em questão não mais estar classificada como criança pequena, conforme especificada § 1º do Art. 1º deste Decreto.

**Art. 10** - Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

## MINUTA DE RESOLUÇÃO

RESOLUÇÃO \_\_\_\_ No \_\_\_\_ DE \_\_\_\_ DE \_\_\_\_

Regulamenta o Decreto XXXX e estabelece os procedimentos administrativos pertinentes ao atendimento prioritário dos pedidos de solicitação de transferência de local de trabalho dos servidores e

servidoras responsáveis diretos por crianças de até 11 anos (ou que estudem no último ano do ensino fundamental I - 5º ano).

A SECRETÁRIA MUNICIPAL DE FAZENDA E PLANEJAMENTO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, considerando a necessidade de determinar os procedimentos para o cumprimento das disposições do Decreto no XXXXX, de XX de XXX de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º O servidor ou servidora que pretende se beneficiar da transferência para unidade, equipamento ou órgão próximo a sua casa ou local de maior comodidade deverá apresentar solicitação em processo próprio, diretamente ao Órgão Central de Recursos Humanos, com os seguintes documentos:

I - Cópia reprográfica do registro de identificação;

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



II - Comprovante da licença maternidade/ aleitamento ou paternidade ou de licença por adoção concedida;

III - No caso da/o solicitante ser responsável direta/o pela criança, independente do vínculo parental, deverá apresentar comprovação da tutela, sendo dispensado dos documentos do item II;

IV - Certidão de nascimento da criança ou documento de registro de identificação, caso tenha, e, estando em idade de frequência obrigatória na escola, deverá também apresentar declaração escolar, mencionando a série que está cursando;

V - Comprovante do endereço da moradia da/o solicitante ou local de rede de apoio de maneira a justificar a área escolhida;

VI - Declaração informando o local pretendido (indicando bairro ou unidade ou equipamento ou órgão), com as razões que justifique a solicitação;

VII - Caso na declaração indicada no item VI, venha especificando o exato local de trabalho pretendido, na hipótese de combinação prévia, a/o solicitante deverá apresentar a concordância, por escrito, da chefia do local em que pretende trabalhar, bem como a declaração de que não haverá desvio de função e as devidas informações das atividades que serão executadas;

Art. 2º - Os processos administrativos com a solicitação de que trata esta Resolução deverão ser resolvidos e respondidos em até 30 (trinta) dias da data da sua abertura, sendo prioritários os que envolvam crianças com deficiências e/ou questões incapacitantes de saúde.

Art. 3º - Após ciência do órgão Central de Recursos Humanos, o processo será encaminhado ao órgão Setorial de Pessoal da/o solicitante para posterior ciência da Chefia imediata da/o solicitante e, em seguida, retornar ao órgão Setorial de Recursos Humanos para que, em conjunto com os Órgãos Setoriais de Recursos Humanos da área ou unidade ou equipamento ou órgão solicitado busquem o atendimento do solicitado. Após análise, retorna para o órgão central de RH para a efetivação do solicitado ou a análise dos impedimentos apontados, se houverem.

Parágrafo único: Fica criado o Grupo de Trabalho para atendimento ao benefício criado pelo Decreto XXXXX/XXXX, composto pelos responsáveis pelos órgãos Setoriais de Recursos Humanos e presidido pelo responsável ou seu representante do Órgão Central de Recursos Humanos, que se reunirá semanalmente (ou quando houver processo) para analisar os pedidos de transferência.

Art. 4º - Serão realizadas pesquisas anuais ou bianuais pela Coordenadoria Geral de Recursos Humanos para análise do impacto da proposta no dia a dia dos setores e na vida dos servidores e servidoras beneficiadas.

§ 1º - As pesquisas serão aplicadas através de Questionário a ser regulamentado por resolução específica.

Art. 5º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Sites:

<https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/licenca-parental-o-que-podemos-a-prender-com-o-modelo-sueco/>

<https://www.conjur.com.br/2022-ago-03/dhyego-pontes-licenca-maternidade-brasil-mundo>

<https://www.thefools.com.br/blog/post/os-5-paises-com-melhores-politicas-compartilhadas-de-licenca-parental>

<https://projetocolabora.com.br/ods3/as-lico-es-norueguesas-na-hora-de-ter-filhos/>

<https://revistacrescer.globo.com/Educacao-Comportamento/noticia/2022/06/ate-qual-idade-crianca-nao-deve-ficar-sozinha-nem-por-um-minuto.html#:~:text=Quanto%20a%20um%20limite%20de,n%C3%A3o%E2%80%9D%2C%20afirma%20a%20especialista.>

<https://www.camara.leg.br/noticias/805331-projeto-institui-licenca-parental-no-brasil/>

<https://forbes.com.br/listas/2015/08/15-paises-com-maior-tempo-de-licenca-paternidade/#:~:text=M%C3%A9dia%20mundial%20%C3%A9%20de%20nove,oferecem%20mais%20de%20um%20ano&text=Compartilhe%20esta%20publica%C3%A7%C3%A3o%3A,cinco%20meses%20longe%20do%20trabalho.>

[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812\\_licenca\\_maternidade\\_paises\\_rm](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm)

<https://www.cig.gov.pt/2022/09/na-finlandia-maes-e-pais-com-direito-iguais-na-licenca-parental/#:~:text=Pela%20primeira%20vez%2C%20tanto%20as,durante%20cerca%20de%2014%20meses.>

<https://sindiquimicos.org.br/quais-paises-oferecem-as-maiores-e-as-menores-licencas-maternidade/>

<https://www.contabeis.com.br/noticias/54236/o-que-muda-na-licenca-maternidade-apos-decisao-do-stf/>

[https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2021/11/26/interna\\_internacional.1326176/china-prolonga-licenca-maternidade-para-aumentar-taxa-de-natalidade.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2021/11/26/interna_internacional.1326176/china-prolonga-licenca-maternidade-para-aumentar-taxa-de-natalidade.shtml)

<https://eportugal.gov.pt/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental#:~:text=A%20m%C3%A3e%20goza%20de%20um,dias%2C%20consoante%20a%20op%C3%A7%C3%A3o%20escolhida.>

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



<https://ibdfam.jusbrasil.com.br/noticias/112678137/escritorio-amplia-licenca-maternidade-e-paternidade#:~:text=J%C3%A1%20a%20Argentina%20adota%20,at%C3%A9%2012%20semanas%20sem%20sal%C3%A1rio>.

<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2023/01/24/rio-e-a-4a-pior-cidade-do-mundo-em-tempo-medio-gasto-no-transporte-publico-revela-pesquisa.ghtml>

<https://www.rio.rj.gov.br/web/planejamento/compromissos-cidade>

## Legislações consultadas sobre licenças e teletrabalho:

Decreto n21229_2002	Portaria A_SUB_CAP n08_2001
Decreto n21584_2002	Resolução SMA n995_2001
Decreto n28142_2007	Resolução SMA n1015_2002
Decreto Rio n41670_2016	Resolução SMA n1015_2002
Emenda Lei Orgânica 27_2017	DECRETO 47247_2020
Decreto n21229_2002	DECRETO 47270_2020
Decreto n21584_2002	Portaria IPLANRIO 254_2016
Decreto n28142_2007	Portaria IPLANRIO 262_2017
Decreto Rio n41670_2016	Portaria IPLANRIO 275_2019
Emenda Lei Orgânica 27_2017	Resolução CGM 1269_2017
Lei 4482_2007	RESOLUÇÃO CGM 1622_2020
Lei 4840_2008	Resolução PGM 1080_2021
Lei n493_1984	RESOLUÇÃO SMU 01_2020
Portaria A_SUB_CAP n08_2001	Resolução TCMRJ 50_2022

# PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

