

ENTENDA SEUS DIREITOS

O SINDEMED reservou este espaço para esclarecer seus direitos trabalhistas.

ASSUNTO: LICENÇAS – Abrangências relacionada a empregada gestante e mãe

Trataremos neste tópico sobre os seguintes assuntos:

- ✓ **ESTABILIDADE GESTANTE**
- ✓ **LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE**
- ✓ **SALARIO-MATERNIDADE**
- ✓ **ABONO AMAMENTAÇÃO**

ESTABILIDADE GESTANTE

O que é estabilidade da gravidez?

Tendo em vista que a empregada gestante precisa de cuidados especiais, o bebê ao nascer também precisa de vários cuidados e de atenção que só a mãe pode dar. Pensando nisso, o legislador brasileiro previu, no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) o direito a estabilidade da gravidez contra a dispensa injustificada.

O que devo entender como data da confirmação da gravidez?

Necessário esclarecer que a expressão “data da confirmação” nada mais é do que a data da concepção da gravidez em si.

Por exemplo, se uma empregada tem dúvida sobre a gravidez, e ao procurar o médico no mês de maio confirma que a concepção se deu desde janeiro, o que conta para início da estabilidade é o mês de janeiro, momento em que se teve a concepção do bebê.

Assim a estabilidade começa da data da confirmação e não data de comunicação do fato ao empregador.

A empregada gestante tem assim uma estabilidade?

Sim, qual confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Quando começa a estabilidade da mulher grávida?

A estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez, inclusive no caso do contrato de experiência ou determinado.



Pode-se entender assim que a empregada não pode ser dispensada neste período de estabilidade provisória?

Sim, salvo por motivo de justa causa.

A estabilidade da gestante é garantida somente nos contratos por prazo indeterminado, ou abrange outras também?

Além de garantir estabilidade nos contratos por prazo indeterminados, os tribunais tem entendido que a estabilidade também é devida a empregada que engravida durante o contrato de experiência, bem como, nos casos de contrato por prazo determinado.



NOVO ARTIGO NA CLT

Artigo **391-A** garante a estabilidade provisória para a empregada que engravidar no curso do aviso prévio indenizado ou trabalhado.

O que quer dizer esta indenização não usufruída pela empregada grávida demitida no aviso prévio?

Quer dizer que ao ingressar com uma reclamação trabalhista comprovando que estava grávida quando cumpria o aviso prévio, ainda que indenizado, tem direito de receber o valor correspondente ao somatório dos salários e demais direitos correspondentes ao período da garantia provisória de emprego assegurada à gestante.



Mas se o empregador, por desconhecer que a empregada estava grávida, demiti-la sem justa causa a empregada gestante no período de experiência ou contrato por prazo determinado?

Importante esclarecer que ainda que o empregador desconheça o estado gravídico da empregada e a dispense e, posteriormente à dispensa a empregada descubra que está grávida, tendo a concepção ocorrido durante o contrato de trabalho, tal desconhecimento pelo empregador não afasta o dever de pagamento de indenização decorrente da estabilidade ou de sua reintegração.

Assim se a concepção ocorrer durante o aviso prévio, período de experiência, prazo determinado ou indeterminado, e empregada for demitida, o que acontece?

Assim, se a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por desconhecimento do estado gravídico por parte do empregador ou até mesmo da própria trabalhadora, o direito ao pagamento da indenização não usufruída está garantido.



LICENÇA MATERNIDADE



Qual o prazo da licença maternidade?

A legislação determina que o período de licença-maternidade da empregada gestante é de 120 (cento e vinte) dias, no máximo 180 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Algumas gestantes tem direito a licença maternidade além dos 120 dias, mais 60 dias (aproximadamente 06 mês). Quais empregadas gestantes tem direito?

Somente aquelas empregadas cuja empresa empregadora participe do “Programa Empresa Cidadã”. Neste caso, a empregada deve verificar junto ao seu empregador se é participante ou não do referido programa e verificar as condições e forma de solicitação.



Quem tem direito a licença-maternidade?

A licença-maternidade é um direito de todas as mulheres que trabalham no Brasil e que contribuem para a Previdência Social (INSS).

Vale para empregos com carteira assinada, do serviço público, temporários, trabalhos terceirizados e autônomos ou ainda trabalhos domésticos.

A licença é também assegurada a pessoas que adotam crianças, assim como a quem obtiver a guarda judicial de uma criança com fim de adoção

A partir de quando inicia a licença-maternidade?

O afastamento começa quando a futura mamãe decidir, pode ser até 28 dias antes do parto, ou então a partir da data de nascimento do bebê.



Qual é o valor do salário maternidade recebido durante o prazo que estiver a empregada afastada pela licença-maternidade?

O valor da licença-maternidade (oficialmente denominada "salário-maternidade") é igual ao do salário mensal no caso de quem tiver carteira assinada ou exercer trabalho doméstico.



Se acontecer um aborto espontâneo a empregada gestante perde o direito a licença-maternidade?

No caso de abortos espontâneos antes de 23 semanas de gestação dão direito a um afastamento de duas semanas.

Perdas após a 23ª semana são consideradas pela lei como parto, portanto o período em casa segue os mesmos critérios da licença-maternidade (de 120 ou até 180 dias, dependendo do tipo de empresa).

Se a gestante ficar desempregada ou já estiver desempregada, tem direito ao benefício do salário-maternidade?

Sim, as mulheres desempregadas também têm direito ao salário-maternidade, desde que a última contribuição ao INSS tenha acontecido até 12 meses antes do parto, ou 24 meses para quem contribuiu por pelo menos dez anos.

Se por algum problema de saúde não puder retornar logo após o término da licença maternidade, como devo proceder?

Se tiver algum problema médico, é possível ampliar o repouso depois da licença em 15 dias (com apresentação de atestado médico), porém ele se qualificaria como auxílio-doença, pago pelo próprio empregador.



LICENÇA PATERNIDADE

E a licença-paternidade. O que muda nas regras da licença-paternidade?

A lei possibilita a licença paternidade tenha mais 15 dias, além dos cinco até agora estabelecidos por lei.

Contudo, a nova regra só vale para os funcionários das empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, que já estende a licença-maternidade de quatro para seis meses.

ABONO AMAMENTAÇÃO

A mãe tem direito a descanso no trabalho para amamentar seu filho?

Sim, a legislação trabalhista prevê que a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, sem qualquer desconto, independentemente da jornada de trabalho do empregado, seja 08 horas diárias ou 06 horas/diárias.

Pode também ao invés de dois intervalos de 30 minutos, antecipar a saída da empregada em 01 hora.

Como é feito estes intervalos para amamentação?

O empregador poderá conceder este intervalo em qualquer momento da jornada, desde que sejam 02 intervalos, os quais devem ser registrados no controle de ponto da empregada.

Como sugestão, entendemos possível que o intervalo seja no início do período e outro no final do dia, em virtude da comprovação dos dois intervalos através do cartão ponto.



E a mãe empregada que não tem leite e amamenta seu filho com mamadeira?

A jurisprudência tem entendido que tem o mesmo direito, podendo usufruir dos dois intervalos para amamentação.

Até quantos meses da criança tenho direito a abono das ausências para amamentação?

Segundo o Art. 396 da CLT, a mãe tem direito de amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade.

Podendo ser dilatado, excepcionalmente, a critério da autoridade competente, quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses, mediante apresentação de laudo médico.



É necessário uma formalização para ter direito aos intervalos para amamentação?

Sim. É importante que exista documento formal entre as partes (empregador e empregada) determinando quais serão os horários em que os intervalos serão concedidos, bem como, comprovação do nascimento do filho (certidão de nascimento) junto ao empregador.