

7 DIREITOS DOS PAIS E MÃES

7.1 ESTABILIDADE DA GESTANTE

A Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto⁶². As convenções coletivas garantem o emprego em períodos que vão de 30 a 90 dias após o término da licença maternidade. Por isso, não deixe de consultar o seu Sindicato.

Em caso de demissão antes da empresa tomar conhecimento da gravidez, a empregada deve fazer a comunicação o mais urgente possível, solicitando sua reintegração, garantida pela lei. Se não for reintegrada, deve procurar o Sindicato.

A lei 9.029, de 13 de abril de 1993, classifica como crime sujeito a pena de detenção de um a dois anos mais multa contra o empregador ou seu representante direto, a exigência, por parte desse empregador, da apresentação de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. Isso quer dizer que o patrão não pode exigir que a empregada comprove se está grávida ou não ou se é estéril ou não com o objetivo de admiti-la ou mantê-la no emprego. A comprovação da gravidez só será necessária se a empregada for demitida grávida e servirá para garantir o seu retorno ao emprego.

62. Art. 10, inciso II, letra b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, na Constituição Federal.

Caso o empregador demita a empregada por estar grávida ou por ela ter se recusado a apresentar os documentos acima mencionados, a empregada prejudicada poderá exigir na Justiça do Trabalho a sua readmissão, com o pagamento integral do período afastado, ou recebimento em dobro desse período, devidamente corrigido.

7.2 LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade prevista na Constituição é de 120 dias, podendo ser prorrogada por mais duas semanas antes do parto e mais duas semanas depois, mediante atestado médico⁶³.

Durante a licença maternidade a empregada deve receber o salário no mesmo valor que receberia se estivesse trabalhando. Para isso, basta comprovar a gravidez, mediante atestado médico. Da mesma forma que o salário família o valor do salário pago durante a licença maternidade é adiantado pela empresa, que depois se reembolsa da Previdência.

Se a empregada tiver dois empregos, terá direito ao salário maternidade referente a ambos, isto é, receberá o valor dos seus dois salários somados.

Desde abril/2002 a mãe adotiva tem o direito a licença maternidade proporcional de 120 dias no caso de adoção de criança de até 1 ano de idade; 60 dias no caso de adoção de criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade e 30 dias no caso de adoção de criança a partir de 4 anos até 8 anos. Também tem direito a salário-maternidade, garantido pelo art. 71 – A da Lei 8.212/90, acrescentado pela Lei nº 10.421/02. Com relação a estabilidade de emprego, que é concedida à gestante, não se aplica no caso de mãe adotiva.

7.3 LICENÇA PATERNIDADE

A Constituição reconhece o direito do pai de ter uma licença

63. Ver artigo 392, parágrafo 2º, da CLT.

remunerada de cinco dias, a chamada licença paternidade⁶⁴. O pai tem o direito de ficar com sua esposa e filho por cinco dias no decorrer da primeira semana que se segue ao nascimento, não sofrendo qualquer desconto no salário.

7.4 SALÁRIO FAMÍLIA

Instituído por lei em 1963, devido a todo empregado que tenha sob seu sustento filho menor de 14 anos ou inválido. Seu valor é estabelecido através de portaria ministerial. Apesar do nome, não é considerado verba salarial.

Quem realmente paga o salário família é a Previdência Social. A empresa só adianta o seu valor ao empregado, sendo a mesma quantia descontada quando do seu recolhimento mensal para a Previdência.

Tanto o pai como a mãe recebem o salário família, bastando apresentarem para seus respectivos empregadores a certidão de nascimento do filho.

O valor do salário-família é variável de acordo com a remuneração do trabalhador. A sua tabela é reajustada anualmente, havendo um limite máximo de remuneração para assegurar o direito. Verifique junto ao seu sindicato ou à federação se você tem direito e qual é o valor devido.

7.5 INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

O artigo 396 da CLT assegura à mulher dois intervalos especiais de meia hora cada um, para que possa amamentar o filho, até que este complete seis meses de idade. Este período poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando a saúde do filho o exigir.

64. Artigo 7º da Constituição Federal, inciso XIX e art. 10, inciso II, letra b, parágrafo 1º do Ato das Disposições Transitórias da CF.

7.6 REPOUSO EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento⁶⁵.

7.7 ABONO DE FALTA PARA CONSULTA E/OU INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Está previsto em algumas convenções coletivas e decisões do TRT/SC também têm considerado abonadas as faltas do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento para consulta médica e/ou na internação hospitalar de dependentes com idades que variam de 12 a 18 anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica⁶⁶. Consulte o seu Sindicato.

65. Artigo 395 da CLT

66. Este direito ainda não se tornou lei, mas tem sido assegurando em decisões do TRT/SC.