

PROTEJA A MATERNIDADE



O que é licença-maternidade? Quem tem direito?

É o direito que tem a empregada gestante de se afastar do trabalho por 120 dias, mantendo o emprego e o salário. A licença-maternidade pode ser prorrogada por 60 dias se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã.

O que fazer para solicitar a licença-maternidade?

A empregada deve apresentar o atestado médico e notificar o seu empregador da data do início do afastamento do trabalho, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e o dia da ocorrência deste.

Quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente poderá solicitar licença-maternidade?

Sim. No entanto, a licença-maternidade somente será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda ou adoção ao empregador. Apenas um dos adotantes ou guardiães poderá solicitar licença-maternidade, no caso de adoção ou guarda conjunta.

O que acontece no caso de morte da empregada gestante?

Em caso de morte da empregada gestante, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. O mesmo se aplica ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.



O que acontece no caso de morte da empregada gestante?

Em caso de morte da empregada gestante, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. O mesmo se aplica ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

A empregada gestante pode ser demitida?

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto. Caso ocorra a dispensa dentro desse período, a empregada tem direito à reintegração no emprego ou à indenização equivalente.

A empregada gestante ou lactante pode exercer função considerada insalubre?

É garantida a mudança de função quando as atividades forem consideradas insalubres ou quando a saúde da gestante ou lactante assim o exigir. É garantido retorno à antiga função após o período gestação/lactação. Quando não for possível que a gestante ou lactante afastada de atividades insalubres exerçam suas atividades em local salubre, será devido o recebimento de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

O que acontece quando a empregada sofre aborto?

A empregada terá direito a um repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto espontâneo, sendo garantido o retorno à função, após esse período.

A empregada gestante pode se ausentar do trabalho para realizar consultas médicas? E para acompanhar o(a) filho(a)?

A empregada gestante tem direito a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares, durante o período da gravidez, acompanhada pelo(a) cônjuge ou companheiro(a). Da mesma forma, ela pode se ausentar durante 1 dia por ano para acompanhar o filho de até 6 anos em consulta médica.



A empregada lactante tem direito a intervalos para amamentação?

Sim. A empregada lactante tem direito a dois descansos especiais ao longo da jornada, de meia hora cada, para amamentar seu filho até os 6 meses de idade e quando a saúde do filho exigir, o período de 6 meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

OUTROS DIREITOS DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE

- Local apropriado na empresa para guarda dos filhos sob vigilância e assistência no período da amamentação, quando o estabelecimento empregar mais de 30 mulheres acima de 16 anos, diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, ou fornecimento de benefício reembolso-creche.
- Prioridade em vagas no teletrabalho, trabalho remoto ou à distância e na adoção de jornada de trabalho diferenciada, para empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade e com pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.
- Prioridade para antecipação de férias e regime de tempo parcial para empregadas e empregados, até 2 anos contados do nascimento do filho ou enteado, da adoção e da guarda judicial.
- Ter redução da jornada de trabalho em 50% por período de 120 dias, em substituição à prorrogação da licença maternidade.

ATENÇÃO

A adoção de medidas de proteção à maternidade é considerada de ordem pública e não justifica, em hipótese alguma, a redução de salário.



**Proteja
o Trabalho**

Conheça outros temas já abordados pela Campanha **Proteja o Trabalho**



gov.br/protejaotrabalho



youtube.com/enit-trabalho