

DIREITOS DAS MÃES TRABALHADORAS



Mães trabalhadoras de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã¹ têm garantida a prorrogação da duração da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias, além dos 120 (cento e vinte) dias já previstos na Constituição Federal, totalizando 180 dias de licença (6 meses).

A estabilidade provisória no trabalho é garantida pela Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013², às gestantes e lactantes, sendo proibida a dispensa sem justa causa ou arbitrária, desde a confirmação da gestação até os cinco meses de vida do bebê.

A estabilidade da trabalhadora gestante é garantida mesmo em situações de contrato de experiência ou por período determinado.



Trabalhadoras gestantes ou lactantes do Serviço Público Federal têm garantido por lei⁴ o direito ao afastamento, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais insalubres, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

A licença-maternidade é ampliada para 180 dias (6 meses) para servidoras públicas. Esse direito se estende às mulheres que obtiverem guarda judicial para adoção¹.

A prorrogação da licença-maternidade é um direito das trabalhadoras com necessidade de internação hospitalar ou que tenham o seu recém-nascido internado, quando houver complicações relacionadas ao nascimento¹. Nesse caso, o prazo da licença-maternidade será acrescido do tempo relativo à internação hospitalar do bebê e/ou da mãe. Esse direito não é exclusivo para situações de prematuridade, aplicando-se a qualquer circunstância de internação hospitalar após o parto, seja da mãe ou do bebê.



Mães trabalhadoras lactantes

As mães lactantes têm o direito a pausas para amamentação na sua jornada de trabalho. São previstos em lei dois descansos especiais diários, de meia hora cada um, para amamentar⁵, além dos intervalos usuais para repouso, até que o bebê complete 6 (seis) meses de vida e finalize o aleitamento materno exclusivo.

6
meses

Quando a saúde do filho o exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente⁵.

Com essas pausas, é possível também flexibilizar o horário de entrada e saída do trabalho, para que a mãe passe mais tempo com o bebê.

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, devem ter local apropriado onde seja permitido às empregadas deixarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação⁵.

Quando não houver a possibilidade de um local apropriado para deixar os filhos devido à dificuldade dos empregadores, esse direito poderá ser suprido por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA, ou de entidades sindicais⁵.



Pai também exerce a parentalidade!

O pai tem direito a cinco dias de licença-paternidade, com possibilidade de prorrogação por mais 15 dias quando for trabalhador de empresa participante do Programa Empresa Cidadã¹.

Atualmente, existem discussões no Brasil para a ampliação da licença-paternidade e o estabelecimento de um salário parentalidade, considerando a necessidade de estimular o exercício da paternidade participativa e responsável³.

O trabalho de cuidado deve ser compartilhado e não centralizado na figura materna. O pai tem papel importante na criação dos filhos e, para o exercício da parentalidade saudável, é fundamental a garantia de um período de licença-paternidade compatível com as demandas do período pós-parto e do bebê nos primeiros meses de vida.

VOCÊ SABIA?

As principais vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho são mulheres, especialmente em razão de gestação, do período de amamentação e responsabilidade familiar⁶⁻⁷. Por isso, é fundamental ações de acolhimento e proteção das mães trabalhadoras.

As referências deste infográfico constam em: <https://drive.google.com/drive/folders/1HUTAAeiQepvzhjG2BWepm8srxrIRXsiGW?usp=sharing>