



Câmara Municipal de Ibitinga

Estado de São Paulo

Avenida Dr. Victor Maida, nº 563 – Centro – Ibitinga (SP) – Fone (16) 3352-7840 – CEP 14940-097
Site: www.ibitinga.sp.leg.br / E-mail: informacao@camaraibitinga.sp.gov.br

PROJETO DE LEI ORDINÁRIA Nº 83/2022

Institui e inclui no Calendário Oficial de Eventos do Município de Ibitinga, a Semana Municipal de Conscientização dos Direitos das Gestantes, a ser comemorada anualmente no dia 15 de agosto, e dá outras providências.

(Projeto de Lei Ordinária nº _____/2022, de autoria do Vereador Ricardo Prado).

Art. 1º Em conformidade com a Lei Municipal nº 2.932, de 28 de fevereiro de 2007, fica instituída e incluída no Calendário Oficial de Eventos do Município de Ibitinga a Semana de Conscientização dos Direitos das Gestantes, a ser comemorada anualmente no dia 15 de maio.

Art. 2º A Semana Municipal de que trata esta Lei será dedicada à divulgação dos direitos relacionados à saúde das gestantes e dos bebês, tais como assistência humanizada à mulher durante a gestação, pré-parto, parto e puerpério, além dos direitos trabalhistas e sociais.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões “Dejanir Storniolo”, em 20 de maio de 2022.

RICARDO PRADO
Vereador - PL

JUSTIFICATIVA DO PROJETO DE LEI

Excelentíssima Senhora Presidente e demais Vereadores,

Trabalho e maternidade - ainda que muitos avanços tenham sido feitos para que essas duas palavrinhas andem juntas em harmonia, sabemos o quão difícil é conciliar a carreira com a tarefa de ser mãe, especialmente em um país onde mulheres que vivem a jornada dupla estão sobrecarregadas e são desrespeitadas com frequência no mundo corporativo.

Dentre os esforços necessários para mudar este cenário, um dos mais primordiais é ter consciência dos seus direitos – para que possa reivindicá-los e saber como recorrer na Justiça caso não sejam cumpridos.

Todos os direitos trabalhistas das gestantes estão presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), com algumas alterações



acrécimos para se adequarem ao período da pandemia de COVID-19. Entre os direitos das gestantes estão: **Licença-Maternidade; Licença em caso de adoção; Ampliação da Licença-Maternidade; Estabilidade no emprego; Consultas e exames durante a gestação; Mudança de função; Não exigência de atestado de gravidez; Reintegração ou indenização depois de demissão sem justa causa; Repouso durante gravidez de risco; Repouso após aborto espontâneo e Amamentação durante o expediente.**

Anexo, matéria que especifica cada um dos direitos, bem como explicação caso a empresa não cumpra estes direitos.

RICARDO PRADO
Vereador - PL



GRAVIDEZ

11 direitos trabalhistas que toda gestante tem, mas nem todas sabem

Estabilidade no emprego e repouso durante gravidez de risco são alguns dos direitos garantidos por lei. Saiba o que fazer se eles não forem respeitados!

Por Flávia Antunes Atualizado em 25 fev 2022, 13h20 - Publicado em 25 fev 2022, 16h00



Marko Geber/Getty Images

Trabalho e maternidade. Ainda que muitos avanços tenham sido feitos para que essas duas palavrinhas andem juntas em harmonia, sabemos o quão difícil é conciliar a carreira com a tarefa de ser mãe, especialmente em um país onde mulheres que vivem a jornada dupla estão sobrecarregadas e são desrespeitadas com frequência no mundo corporativo.

Dentre os esforços necessários para mudar este cenário, um dos mais primordiais é ter consciência dos seus direitos – para que possa reivindicá-los e saber como recorrer na Justiça caso não sejam cumpridos. Para te ajudar, selecionamos aqui **11 direitos trabalhistas que toda gestante tem, mas nem todas sabem**.





Todos eles estão presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943), embora alguns tenham sofrido modificações ou acréscimos para se adequarem ao período da pandemia de Covid-19.

1. Licença-maternidade

A lei mais conhecida – mas que vale reforçar – é a que garante o **afastamento da mulher após o parto sem prejuízo de salário**.

“O Art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante direito a licença-maternidade de 120 dias. O valor de remuneração é o salário de referência para a média 12 últimas contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no período dos últimos 15 meses e não pode ser menos que um salário mínimo”, explica Lucas Braga, advogado especialista em Direito empresarial e trabalhista e sócio no escritório Freire&Braga advogados.

Para que a licença comece a valer, a mulher deve comunicar o seu afastamento ao empregador com atestado médico e o período se inicia a partir do nascimento do bebê. “Já em caso de gravidez de risco, o início é 28 dias antes da previsão de parto”, lembra Lucas.

2. Licença em caso de adoção

A mulher que adota uma criança também tem direito a licença-maternidade. O período previsto é de **120 dias a contar da data de assinatura de termo judicial de guarda**.

Se a profissional estiver amamentando uma criança menor de seis meses, ela também possui a garantia de dois descansos de meia hora quando retornar ao emprego.

Relacionadas

- Pode reduzir o salário de grávidas e de quem está em licença-maternidade?
- O que muda para as mães com a reforma trabalhista
- Filhos em casa exigem proteção extra e negociações no trabalho

3. Ampliação da licença-maternidade

Os dias de afastamento previstos pela Legislação nem sempre são o suficiente para que a mulher esteja em condições de voltar ao mercado de trabalho.

Por isso, “se a empresa onde a mulher trabalha faz parte do Programa Empresa Cidadã, ela pode ter a duração da licença-maternidade **prorrogada por mais 60 dias**”, diz o advogado.



As principais situações que permitem a ampliação do repouso são quando a gestante tem complicações no parto ou [se o bebê nascer prematuro. Entenda aqui!](#).

4. Estabilidade no emprego

A discriminação contra a mãe no mundo corporativo começa desde quando anuncia a gravidez. Para evitar demissões sem justa causa, o Art. 10º da Constituição Federal garante à trabalhadora gestante a estabilidade provisória no emprego **desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto**. [Mesmo se seu contrato vencer durante a gravidez](#), a mãe deve ter seu trabalho assegurado.

“Mas algumas CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) estendem o período da estabilidade da gestante quando acontece o retorno ao trabalho. Bancários e enfermeiros, por exemplo, concedem 60 dias de estabilidade após o término da licença-maternidade”, acrescenta Lucas.

Relacionadas

- Gestantes podem voltar ao trabalho presencial? Entenda!
- LinkedIn permite que mães e pais coloquem cuidados em casa como trabalho
- Como lidar com a angústia do fim da licença-maternidade

5. Consultas e exames durante a gestação



Karl Tapales/Getty Images

O [preparo para receber o bebê](#) envolve uma listinha extensa de visitas à ginecologista ou obstetra para acompanhar a saúde da mulher e o andamento da gestação, além de eventuais consultas no pediatra da criança mesmo antes do nascimento.



Para conciliar a jornada de trabalho com a agenda de compromissos da grávida, o Art. 392 da CLT garante à trabalhadora a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de **pelo menos seis consultas médicas e exames**, sem descontos no salário e demais direitos.

6. Mudança de função

A área de atuação da mulher nem sempre é segura para a sua integridade física (vamos lembrar, por exemplo, das [médicas e enfermeiras que agem na linha de frente](#) no combate à Covid-19). Por isso, caso haja recomendação médica, o empregador deve **temporariamente transferir a profissional de função** para preservar a saúde da mãe e do bebê.

“Isso acontece sem que haja prejuízo salarial e de qualquer outro direito, sendo assegurado o retorno a função anteriormente exercida ao final da licença-maternidade”, esclarece o advogado.

PUBLICIDADE

Relacionadas

- Entenda o que é a licença-maternidade estendida para mães de prematuros
- Mulheres querem banir o termo “aborto espontâneo” e isso faz todo sentido
- Mãe viraliza no LinkedIn com mensagem necessária sobre empatia no trabalho

7. Não exigência de atestado de gravidez

Para não ter que arcar com os custos que envolvem os direitos da gestante, alguns empregadores pedem **atestado de gravidez durante o processo de contratação** da mulher ou para que ela permaneça no emprego. Mas atenção: isso é crime!

“A Lei nº 9.029/95 veda expressamente a exigência do exame para fins admissionais ou de manutenção do emprego”, afirma o jurista.

8. Reintegração ou indenização depois de demissão sem justa causa

O que pode acontecer também é que a profissional descubra a gravidez logo após ser demitida. Nestes casos, **há a necessidade de reintegração à empresa** (ou respectiva indenização), para que seja cumprida a legislação que determina a estabilidade provisória da mulher no mercado de trabalho.

Caso a mulher comprove através de exames laboratoriais que, no momento em que a gravidez se iniciou, ela ainda tinha vínculos empregatícios com a empresa, algumas medidas podem ser tomadas.

“Uma vez isso sendo confirmado, se a gestante for dispensada sem justa causa, ela tem os mesmos direitos de estabilidade garantidos. Porém, muitas vezes não há mais um clima convidativo para que volte ao seu posto de trabalho, e então **a empresa pode optar pela indenização da mulher**”, explica Lucas.



Relacionadas

- Como lidar com a angústia do fim da licença-maternidade
- Discriminação por gravidez no trabalho pode afetar saúde da mãe e do bebê
- Câmara aprova lei que propõe duas pausas no trabalho para alimentar o bebê

9. Repouso durante gravidez de risco

Um dos casos que permite a prorrogação da licença-maternidade é a [gravidez de risco](#). Portanto, se houver comprovação (com laudo médico) de que a situação da mulher exige repouso absoluto por mais de 15 dias, ela **pode ser afastada e receber o auxílio-doença pelo INSS**.

“A gravidez de alto risco precisa ser comprovada por meio de um laudo médico. Além disso, é preciso estar na qualidade de segurado. Neste caso, sendo gravidez de alto risco, a carência de 12 meses exigida pelo INSS não precisa ser comprovada”, completa Lucas.



diego_cervo/Getty Images

10. Repouso após aborto espontâneo

O [processo doloroso de perder um bebê](#) exige que a mulher tenha um tempo de repouso para se recuperar fisicamente e mentalmente, tendo em vista que o luto nem sempre é linear.

Assim, a profissional tem o seu afastamento garantido por lei. “Hoje, a nossa legislação prevê estabilidade para a gestante durante o período gestacional e, em caso de aborto espontâneo, a mulher tem **direito a duas semanas de repouso remunerado**”, conta Martha Carbonell, CEO da Law 360.

Relacionadas



- Gestantes podem voltar ao trabalho presencial? Entenda!
- 7 dicas práticas para se organizar financeiramente para chegada do bebê
- Pais solo terão direito a novas parcelas do Auxílio Emergencial

11. Amamentação durante o expediente

A [amamentação exclusiva](#) é recomendada pelo menos até a criança completar os seis meses de idade – tendo em vista a série de [benefícios para a saúde da mãe e do bebê](#).

Só que, neste meio tempo, pode ser que a mulher tenha que voltar à rotina de trabalho. E então, como [continuar amamentando mesmo depois do fim da licença-maternidade?](#)

Durante os seis primeiros meses da criança, a funcionária tem direito a duas vezes por dia um repouso de 30 minutos para amamentação (ou retirada do leite). “Caso a criança tenha alguma necessidade específica que exija que este prazo seja aumentado, isto pode ser determinado pelas autoridades competentes”, responde Martha.

Se algum dos direitos não for cumprido...

Na teoria, a sensação da mulher é de alívio ao saber que possui direitos nesta fase tão complexa que é a gravidez. Só que, bem sabemos, na prática nem sempre o que está no papel é respeitado.

Portanto, caso a empresa se recuse a cumprir alguns dos itens da lista ou atue de forma a desrespeitá-los, a recomendação dos especialistas é a mesma: “a gestante deve procurar um advogado qualificado e **requerer o cumprimento de seus direitos, seja na esfera administrativa ou judicial**”, retifica Martha.

Lucas acrescenta que outra possibilidade é entrar em contato diretamente com a empresa e tentar resolver consensualmente o problema ou fazer uma denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho. “Porém, a via tradicional é através da contratação de um advogado, que terá conhecimento para dar o suporte necessário e proteger o direito da trabalhadora”.

Compartilhe essa matéria via:

WhatsApp

Telegram

PUBLICIDADE

COMPORTAMENTO - TRABALHO

DIREITOS DA MULHER

GRAVIDEZ

LICENÇA-MATERNIDADE

Leia Mais

- Dia Nacional de Luta pelo Parto Humanizado é aprovado na Câmara



