

Mercado de trabalho ignora os direitos garantidos pelas mães

Desconhecimento sobre legislação faz com que mulheres sejam submetidas a situações de vulnerabilidade no ambiente profissional

CAIO PRATES
do Portal Previdência Total

O debate sobre os direitos das trabalhadoras gestantes e mães ganha destaque no cenário econômico e social. Embora a legislação brasileira garanta uma série de proteções trabalhistas e previdenciárias, o desconhecimento e o descumprimento desses direitos ainda colocam muitas mulheres em situações de vulnerabilidade.

A Constituição Federal, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e as normas do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) asseguram às mulheres grávidas e mães diversos direitos essenciais à saúde, à segurança e à estabilidade financeira. “Um dos principais é a estabilidade provisória da gestante, que garante o emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto – mesmo que a empresa não tenha sido informada sobre a gestação no momento da demissão. Se for demitida nesse período, a trabalhadora deve ser reintegrada ao emprego”, explica a advogada especialista em Direito do Trabalho, Carla Felgueiras, sócia do escritório Montenegro Castelo Advogados.

A estabilidade da gestante tem como fundamento a proteção ao nascituro e ao sustento da mãe e do bebê, sendo um direito irrenunciável. A legislação também determina que, durante a gravidez, a funcionária tenha direito à dispensa do trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e

exames complementares, sem prejuízo do salário.

Para além disso, em casos de gravidez de risco, a mulher tem direito a repouso imediato mediante atestado médico. “É um afastamento com remuneração garantida, quando a saúde da mãe ou do bebê está em risco”, reforça Felgueiras.

Outro ponto importante, segundo os especialistas, é o remanejamento da função da gestante quando o trabalho envolve exposição a agentes perigosos ou insalubres. Nesses casos, a empresa deve realocar a funcionária para uma atividade segura, sem que haja perda salarial. A função anterior deve ser retomada após o fim do período de licença-maternidade.

“A licença-maternidade é garantida por, no mínimo, 120 dias, sem prejuízo do emprego e dos salários. Esse



GARANTIA. O advogado Ruslan Stuchi lembra que a licença-maternidade é um direito das mulheres

prazo pode ser ampliado para 180 dias nas empresas que participam do programa Empresa Cidadã ou nos casos de mães de crianças com

sequelas neurológicas decorrentes de doenças como a dengue”, aponta o advogado Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados.

Após o retorno ao trabalho, a mulher que amamenta tem direito a dois intervalos diários de 30 minutos para amamentação até que o

bebê complete seis meses de vida. Além disso, é assegurada a dispensa para acompanhar o filho em consultas médicas ao menos uma vez ao ano, até os seis anos de idade. Outros direitos incluem o auxílio-creche ou a disponibilização de espaço adequado para os filhos em empresas com mais de 30 funcionárias acima de 16 anos.

PREVIDÊNCIA

Do ponto de vista previdenciário, mães seguradas têm acesso a benefícios como aposentadoria (por idade, tempo de contribuição, invalidez e especial), auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-família, pensão por morte e auxílio-reclusão. A Previdência também oferece reabilitação profissional, com suporte técnico e financeiro para mulheres que, por alguma incapacidade, precisem mudar de atividade.

Para as mães fora do emprego formal, é possível contribuir de forma facultativa ao INSS. “A segurada pode optar por recolher 20% sobre um valor entre o salário mínimo e o teto do INSS, ou então 11% sobre o salário mínimo. Há ainda o plano de 5% para pessoas de baixa renda”, explica Stuchi.

Thiago Luchin, especialista em Direito Previdenciário, alerta para a importância da contribuição. “Muitas donas de casa deixam de contribuir por falta de tempo ou informação. Mas o tempo vai passar de qualquer forma. Se não houver contribuição, ela pode ficar desamparada justamente quando mais precisar”, comenta.

Existe um abismo entre a lei e realidade

Embora os direitos estejam assegurados em lei, sua efetiva garantia ainda depende de maior fiscalização de políticas públicas de inclusão e do fortalecimento da conscientização das mulheres sobre o que lhes é garantido por direito, ressaltam os especialistas. “O preconceito ainda é um obstáculo: muitas mães são demitidas ou preteridas em promoções por conta da maternidade, o que afronta diretamente

os princípios da dignidade da pessoa humana”, alerta a advogada Cíntia Fernandes, do escritório Mauro Menezes & Advogados.

O maior desafio, segundo a advogada Carla Felgueiras, começa justamente no retorno da mãe ao ambiente de trabalho. “Existe uma imensa dificuldade. As empresas não se preparam para esse momento, não viabilizam uma atualização gradual. A mãe acaba ficando excluída de muitos proje-

tos importantes, perde bonificações, porque não consegue produzir no mesmo ritmo de antes, porque tem outras demandas. E o mercado tem exigido jornadas extenuantes, de 10, 12, até 14 horas. Uma mulher que acabou de dar à luz precisa lidar com uma nova rotina, ausências eventuais para atender o filho, reorganização da vida pessoal e profissional”, afirma.

Ela observa que, por falta de acolhimento, muitas mu-

lheres são colocadas à margem. “A empresa deixa de propor projetos, entende que ela não vai conseguir entregar como antes. Mas, se o trabalho fosse adaptado, com mais flexibilidade e suporte, a produtividade não cairia – ao contrário. Falta um olhar mais humano. O mercado de trabalho ainda é cruel com as mães. Há um caminho longo e árduo para que elas sejam efetivamente enxergadas após a maternidade”, conclui. **CP**

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Diário do Grande ABC

Seção: Economia **Página:** 5