



## Sobre os direitos da mãe trabalhadora

Carolina Tupinambá

Temos recebido um grande número de e-mails de leitoras interessadas em conhecer seus direitos na área trabalhista.

O empregador é proibido, por exemplo, de exigir da mulher o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou a 25 quilos para o trabalho ocasional.

Isso, porém, não se aplica no caso de remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

A mulher grávida pode faltar ao emprego, sem que seu salário seja descontado, para atender às consultas do pré-natal.

Em proteção à maternidade, o direito à licença e ao salário-maternidade terá início no período entre 28 dias antes do parto e a data de nascimento do neném.

### Prazo maior

Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados em mais duas semanas cada um, mediante atestado médico.

Também nas hipóteses de parto antecipado, é assegurado o direito à licença, pelos mesmos 120 dias, de acordo com o conteúdo do atestado médico.

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

### Demissão

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada desde a confirmação da gravidez até cinco meses

após o parto.

As mães adotantes também terão direito a gozar licença maternidade, por período variável, a depender da idade da criança adotada.

### Amamentação

A trabalhadora mãe terá direito a dois intervalos de meia hora cada – um para a amamentação do filho até os 6 meses de idade, período que poderá ser dilatado quando o exigir a saúde do filho.

Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 mulheres com mais de 16 anos, deverá o empregador oferecer local apro-

priado para a guarda dos filhos das empregadas durante a amamentação.

A lei considera ato discriminatório do trabalho da mulher a exigência, pelo empregador, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou outro qualquer meio destinado a esclarecer se está grávida ou esterilizada.

O Projeto Exigir & Existir está à sua disposição para esclarecer dúvidas, auxiliar no que diz respeito a seus direitos de consumidor e, até mesmo, tomar medidas judiciais cabíveis no caso de você ter sido lesado.

Visite o nosso site  
[www.jblog.com.br/exigireexistir.php](http://www.jblog.com.br/exigireexistir.php)

27/06/2010