

DESCANSO MERECIDO

Saiba os casos em que o trabalhador pode tirar licença

Doar sangue e acompanhar a mulher grávida ao médico são alguns dos casos que dão direito a folga no emprego. [PÁGINA 22](#)

DIREITOS TRABALHISTAS

Conheça as licenças que a lei garante

Funcionário pode ter dias de folga, por exemplo, para fazer vestibular ou doar sangue

Bruno Dutra
bruno.dutra@extra.inf.br

Marcela Sorosini
marcela.sorosini@extra.inf.br

▶ As novas regras e direitos trabalhistas implementados pela reforma estão valendo desde novembro de 2017, mas alguns pontos ainda causam dúvidas. O que muitos não sabem é que as mudanças aprovadas pelo Congresso Nacional, apesar de terem mexido em dezenas de itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixaram intactas questões que determinam licenças às quais os empregados têm direito.

A professora Isabella da Silva Reis, de 39 anos, conhece bem seus direitos e está feliz por estar em casa cuidando do filho recém-nascido, apesar de reclamar do curto prazo, apenas quatro meses, da licença-maternidade concedida pelo setor privado. Como trabalha na rede pública do Rio e na rede privada, ela tem duas licenças no momento.

— Acho a licença-maternidade do particular muito cur-

ta, apenas quatro meses. No Estado ficamos quase um ano fora. Um ano é melhor, quatro meses é muito pouco. Sempre soube dos meus direitos quanto à licença, desde o meu primeiro filho. Nós, mães, temos a recomendação de amamentar até os seis meses, por isso, é importante a licença para cuidarmos bem dos bebês — diz Isabella.

TRIBUNAL
Empregados
podem
cobrar na
Justiça
direitos não
concedidos
Mas, enquanto licenças mais comuns, como a maternidade, são de amplo conhecimento,

Jorge Mansur, sócio da área trabalhista do Vinhas e Redenschi Advogados, alerta que alguns casos ainda são desconhecidos pelos trabalhadores, como dias de folga para prestar vestibular ou doar sangue. Mesmo sendo direitos garantidos por lei, o advogado recomenda que o funcionário avise ao gestor ou ao setor de Recursos Humanos com antecedência sobre a necessidade desses afastamentos pontuais.

— O interessante é conversar sempre. Quando o profissional é transparente, mesmo em situações não previstas em lei, o empregador não necessariamente vai descontar por uma eventual falta, desde que justificada — explica Mansur.

Coordenadora da área de Relações de Trabalho e Consumo do escritório Andrade Silva Advogados, Bianca Dias de Andrade acrescenta que há também acordos coletivos, convenções coletivas e normas de empresas que adicionam outros prazos e direitos aos trabalhadores.

— Não há previsão legal de abono (da falta) para que os pais participem de reunião escolar, mas algumas convenções coletivas tratam dessas situações específicas — exemplifica a advogada.

Atestado médico falso dá justa causa

► O trabalhador que falta porque está doente não pode ter os dias descontados, desde que apresente atestado médico. A empresa tem o direito de verificar a autenticidade do documento se desconfiar de fraude e, caso a farsa se comprove, a punição é rigorosa.

— O trabalhador que usa atestado médico falso pode ser demitido por justa causa e até indiciado criminalmente. Em um caso, cinco funcionários da mesma empresa passaram a apresentar atestados do mesmo médico. A empresa não pode invadir a privacidade

de dos empregados, mas fez o que deveria: entrou em contato com o posto de saúde. Assim, descobriu que carimbo e bloco tinham sido roubados. Todos foram demitidos por justa causa — conta o advogado Felipe Carlos Mazza, da EFCAN Advogados.

Além disso, as redes sociais podem ser usadas para confirmar as informações e gerar provas contra o fraudador.

— Em alguns casos, fotos publicadas no Facebook mostram que o funcionário estava em lazer, em vez de doente — relata Mazza.

Homem que adota também tem benefício

► Um direito pouco conhecido, e que é garantido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pode beneficiar milhares de homens em todo o país. Está estabelecido em lei, desde 2013, que homens que adotam crianças têm direito ao mesmo benefício concedido às mulheres, no caso, o salário-maternidade. Isso acontece quando o pai adota o filho sozinho ou com um parceiro.

Para obter esse benefício, a solicitação é feita por meio dos canais de atendimento do INSS, como a central 135, pela página do órgão na inter-

net ou pelo Meu INSS, que também está disponível em aplicativo para smartphones. Como este tipo de benefício já é concedido de forma automática pelo órgão, não é mais necessário que o segurado marque atendimento em uma agência do INSS. Agora, ao fazer o pedido, o segurado recebe um protocolo de requerimento, eliminando a etapa do agendamento.

Nos casos em que as informações previdenciárias necessárias para o reconhecimento do direito já constam do sistema do INSS, é possível a concessão automática do benefício, com a liberação da Carta de Concessão. O documento é enviado para a casa do segurado pelos Correios. ▸

INSS

A solicitação pode ser feita através da central 135 ou pela internet



A professora Isabella Reis, de 39 anos, passeia com o filho: ela está de licença-maternidade

▶ CASOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO



LICENÇA MÉDICA

O empregado pode se afastar do trabalho sempre que necessário por problemas de saúde, porém, precisa apresentar atestado médico. O funcionário pode justificar as faltas assim por até 15 dias seguidos, sem ser descontado. A partir do 16º dia, o trabalhador começa a receber por meio do INSS



LICENÇA POR DOAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SANGUE

O trabalhador pode se afastar por um dia do trabalho, seja no dia da doação ou no dia posterior (caso a doação seja depois do expediente, por exemplo). O limite para ter essa folga remunerada é de um dia a cada 12 meses de trabalho, e basta entregar a declaração emitida no local da coleta de sangue. Vale lembrar que, para ajudar mais pessoas, mesmo sem direito à folga, os homens podem doar sangue de dois em dois meses, até quatro vezes ao ano, e as mulheres podem doar de três em três meses, até três vezes ao ano. Recomenda-se que o funcionário avise previamente que não irá ao trabalho



LICENÇA NOJO

Essa é a expressão utilizada para o afastamento do trabalho em razão da morte de um parente: são até dois dias consecutivos de licença em caso de falecimento do pai, mãe, avós, filhos, netos, cônjuge e irmãos. A falta também é justificada em caso de falecimento de pessoa que, declarada em carteira de trabalho e previdência social, viva sob a dependência econômica do funcionário. A contagem da licença começa no dia da morte do familiar, e é necessário entregar uma cópia do atestado de óbito à empresa. O acordo ou convenção coletiva da categoria pode estabelecer que esse prazo seja estendido



LICENÇA GALA OU CASAMENTO

O casamento no civil garante três dias consecutivos de folga, porém, não são dias úteis. Em um casamento na sexta-feira, o sábado e o domingo já serão contabilizados como folgas remuneradas, por exemplo. Muitas empresas e sindicatos costumam garantir contagem em dias úteis, porém, nem sempre é esta a regra. Para comprovar, basta apresentar a cópia da certidão de casamento



LICENÇA-MATERNIDADE

As novas mães têm direito ao afastamento por até 120 dias seguidos. Em alguns casos, o prazo pode ser prorrogado por mais 14 dias, desde que um atestado médico seja apresentado. As firmas cadastradas no Programa Empresa Cidadã e algumas categorias concedem a licença-maternidade estendida, de 180 dias. Além disso, o artigo 392 da CLT prevê a dispensa da gestante do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Não há limite de intervalo entre uma licença e outra. Após voltar ao trabalho depois da licença-maternidade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o filho, até que o bebê complete seis meses de idade



LICENÇA-PATERNIDADE

O pai tem direito a até cinco dias consecutivos de afastamento a partir da data de nascimento do filho. Em companhias que participam do Programa Empresa Cidadã, a licença é ampliada para 20 dias



LICENÇA ABORTO

Na situação de aborto não criminoso, comprovado por atestado, o artigo 395 da CLT garante repouso remunerado de duas semanas. O valor será pago pela Previdência Social sob forma de salário-maternidade, correspondente a duas semanas



LICENÇA ACOMPANHAMENTO GESTANTE

O pai tem direito a até dois dias para acompanhar a gestante a consultas médicas e exames durante a gravidez. Vale destacar que, mesmo que o procedimento seja apenas em um período do dia, o trabalhador tem direito ao dia inteiro de licença. Para justificar, basta que o futuro pai entregue no RH da empresa um atestado médico de acompanhamento no exame. Mesmo que o funcionário não seja casado com a mãe, o atestado de acompanhamento é suficiente



LICENÇA ACOMPANHAMENTO FILHO

O trabalhador tem direito a se afastar um dia por ano para acompanhar o filho de até seis anos em consulta médica. Vale lembrar que o pai ou a mãe tem direito ao dia inteiro de licença, mas pode acordar com a empresa o acúmulo de horas se for uma saída rápida. A comprovação é feita por atestado médico. A empresa não pode negar a licença no dia solicitado pelo trabalhador



LICENÇA POR ADOÇÃO

Esta licença está prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e é diferente, dependendo da idade da criança adotada. Se for recém-nascido, o afastamento é de 120 dias para a mãe. Para crianças com mais idade, depende do que está previsto em convenção coletiva. O homem que adota uma criança sozinho ou com um parceiro também tem direito à licença



LICENÇA ELEITOR

A lei prevê até dois dias, consecutivos ou não, para o trabalhador se cadastrar como eleitor, ou seja, tirar o seu primeiro título. Para isso, deve pedir um atestado de comparecimento. Quem atua como mesário também tem direito a dois dias de folga, após o dia da eleição, mas não necessariamente na mesma semana. O afastamento deve ser combinado com a empresa e não necessariamente serão dois dias consecutivos



LICENÇA POR SERVIÇO MILITAR OBRIGATORIO

A licença prevê que o trabalhador fique afastado pelo período em que tiver que cumprir as exigências militares. Este afastamento é uma obrigação, no Brasil, para homens a partir dos 18 anos, que precisam se alistar. Em caso de convocação, o Exército, a Marinha ou a Aeronáutica faz um comunicado e o empregado deve cumprir, bem como o patrão conceder imediatamente a licença



LICENÇA VESTIBULAR

O trabalhador não tem que ir ao trabalho nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. É necessário comprovar que realizou as provas no dia em que deveria estar no exercício da função



LICENÇA JUÍZO

O funcionário pode se afastar pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo, ou seja, participar de alguma audiência. No entanto, esse direito não garante o afastamento pelo dia todo. A Justiça emite um documento comprovando o horário de comparecimento e até que horas o trabalhador permaneceu prestando depoimento no tribunal



LICENÇA SINDICAL

Esta prevê o afastamento do trabalhador pelo tempo necessário, quando, na qualidade de representante de alguma entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. Neste caso, o trabalhador tem direito ao afastamento remunerado pelo tempo que precisar, podendo chegar a semanas. Não existe limite anual para ter direito a esta licença