



## Mãe pode faltar ao trabalho para levar filho ao médico

Mãe que falta no trabalho para levar filho doente ao médico, não pode ser demitida por justa causa, ainda que as ausências sejam repetidas. O entendimento é da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) ao julgar Recurso Ordinário da empresa de alimentos Sacia S.A contra sentença da 32ª Vara do Trabalho de São Paulo.

A ex-empregada da Sacia entrou com ação questionando sua demissão por justa causa. A trabalhadora alegou que foi demitida por causa do excesso de faltas. A ex-funcionária apresentou atestados médicos que justificavam sua ausência para levar o filho ao médico. A informação é do TRT-SP.

A empresa sustentou que os atestados eram inválidos, pois estavam em desacordo com a norma coletiva da categoria. A norma determina que só “serão aceitos pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através do convênio, atestados médicos e odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato, em casos de comprovada emergência”.

A primeira instância acatou os argumentos da ex-empregada e determinou que sua dispensa fosse convertida em demissão sem motivo justo. A Sacia recorreu ao TRT paulista.

O relator do Recurso Ordinário, juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, considerou que a cláusula normativa utilizada pela empresa em nenhum momento dispõe que atestados particulares não são aceitos. Além disso, ele observou que a Sacia “não contestou a veracidade das justificativas médicas e tampouco suscitou incidente de falsidade, pelo que tenho que os atestados são válidos e eficazes”.

O relator acrescentou que, no processo, a empresa confessou que sabia que a criança apresentava problemas de saúde. Para o juiz, “não encontramos nas hipóteses elencadas no artigo 482 consolidado, a tipificação de falta grave consubstanciada em ausências justificadas por médicos particulares, e nem mesmo, por ausências injustificadas ao trabalho. Ao contrário, a própria CLT autoriza o empregado a faltar de 24 a 32 dias por ano sem que ocorra perda do direito às férias”.

Sendo assim, segundo o relator, “obviamente a reclamante não poderia perder o emprego por justa causa, tanto mais quando se constata que as ausências foram justificadas através de válidos atestados médicos sobre os quais a reclamada sequer promoveu impugnação de conteúdo ou incidente de falsidade”.

“É regra na natureza que a fêmea não abandona a sua cria. A mãe que relega um filho ao abandono, além de merecer a execração moral está sujeita a ser responsabilizada inclusive na esfera penal”, concluiu o relator.

A 4ª Turma, por unanimidade, acompanhou o voto do relator, determinando que a Sacia pague à ex-empregada todas as verbas trabalhistas devidas pela demissão sem justa causa.

**RO 01070.2004.032.02.00-0**

**Date Created**



14/06/2005