

Mãe não precisa provar necessidade para ter pausa para amamentar

Uma empresa de saúde ocupacional que não concedeu intervalos de amamentação a uma técnica de enfermagem terá que pagar como horas extras o período correspondente a esses intervalos. A decisão é da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que ressaltou que o direito ao intervalo não requer comprovação de necessidade de continuar a amamentação após o fim da licença maternidade.

Reprodução



Mulher tem direito a dois intervalos de para amamentar seus filhos.
Reprodução

O intervalo para amamentar o filho está previsto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo a norma, a mulher tem direito a dois intervalos de meia hora cada para amamentar seus filhos, até que completem seis meses de idade.

Em primeira e segunda instâncias, o pedido da técnica de enfermagem havia sido negado pela Justiça do Trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), entendeu que, ao emendar a licença-gestante com férias, ela ficou afastada por quase cinco dos seis meses previstos na lei para a amamentação.

Assim como o juízo de primeiro grau, o TRT-12 concluiu que ela deveria ter demonstrado a necessidade de continuar amamentando, pois o direito ao intervalo estaria condicionado a essa necessidade.

No recurso ao TST, a técnica alegou que o artigo 396 da CLT não exige a comprovação da necessidade de amamentação durante os primeiros seis meses após o nascimento, tratando-se, assim, de um “direito incondicionado”. Segundo sua argumentação, a necessidade só deve ser demonstrada no caso de dilatação desse período, quando a saúde do filho o exigir.



O relator do recurso, ministro Walmir Oliveira da Costa, assinalou que, de fato, a norma não condiciona o direito à demonstração da necessidade de continuar amamentando após o retorno da mãe ao trabalho. “A amamentação abrange o ato de alimentar o recém-nascido, propiciando-lhe um desenvolvimento saudável”, afirmou.

Segundo o ministro, a regra que garante o intervalo é norma de ordem pública, e sua aplicação é irrestrita e incondicional, com a finalidade de assegurar a proteção à maternidade e à infância. Por isso, ministro, a jurisprudência do TST vem firmando entendimento de que a não concessão assegura à empregada o direito ao pagamento desse tempo como horas extras, por aplicação analógica do artigo 71, parágrafo 4º, da CLT.

Assim, o colegiado condenou a empresa a pagar uma hora extra diária, desde o retorno da empregada ao trabalho até a data em que o seu filho completou seis meses de idade. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-689200-82.2008.5.12.0016

Date Created

05/09/2017