

INFORMATIVO JURÍDICO 05/2016 DIRECIONADO AOS EMPRESÁRIOS LOTÉRICOS DO ESTADO DO PARANÁ.

INFOJUR/SINLOPAR/CARDOSOEMARQUESADVOGADOS.05/2016

Prezados Lotéricos

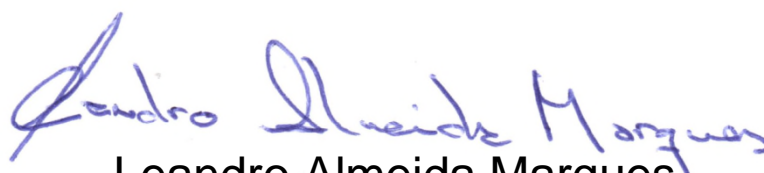
No informativo jurídico 04/2016 (já encaminhado aos senhores), abordamos o tema: **PRINCIPAIS DIFERENÇAS, VANTAGENS E DESVANTAGENS ENTRE PERMISSÃO & CONCESSÃO NA ÓTICA DO LOTÉRICO.**

Neste número, trataremos da **DEMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS APÓS RETORNAREM DO PERÍODO DE AFASTAMENTO** (atestados médicos e gravidez).

Quinzenalmente, é postado via e-mail e também publicado no site do sinlopar (www.sinlopar.com.br), um informativo contendo dicas sobre os assuntos jurídicos mais corriqueiros no ambiente lotérico, para sanar as principais dúvidas e atuar na prevenção de possíveis demandas.

Sugestões sobre novos temas a serem abordados nos próximos informativos, devem ser encaminhadas para a secretaria do sinlopar (www.sinlopar.com.br) com o seguinte título – novo tema para o informativo jurídico quinzenal.

DESDE JÁ AGRADECEMOS A ATENÇÃO.



Leandro Almeida Marques

Advogado, Consultor Jurídico do SINLOPAR,

Sócio fundador do escritório CARDOSO & MARQUES ADVOGADOS e presidente da Academia Brasileira de Direito Civil Aeronáutico (ABdCAE).



Curitiba 31/10/2016

A colaboradora tem a estabilidade gestacional garantida desde o conhecimento da gravidez até cinco meses após o parto. Como a licença maternidade legal é, em regra, de 120 dias, quando a leitora voltar ao trabalho ainda restará um mês de estabilidade – devendo ser mantida no emprego pelo menos por este período.

Assim, enquanto a mulher estiver gozando de estabilidade, isto é, até cinco meses após o nascimento do bebê, não pode ser desligada da empresa. Entretanto, quatro hipóteses devem ser colocadas como ressalva a esta regra.

A primeira é a possibilidade de a empresa indenizar todo o período de estabilidade e dispensar a funcionária mediante este pagamento.

A segunda refere-se à possibilidade de ser despedida por justa causa. Por exemplo, a funcionária vai visitar a empresa em sua licença maternidade e destrata seu chefe. Neste caso, pode ser despedida por justa causa, por ato lesivo a honra, a qualquer momento.

Existe também a possibilidade da empresa participar do projeto “Empresa Cidadã” (Lei 11.770/2008) e dar as suas colaboradoras licença maternidade de seis meses.

É bem pouco usual, mas, neste caso, na volta já haveria passado a estabilidade, podendo portanto ser despedida.

Por fim, muitas empregadas somam a licença maternidade com suas férias, com seus bancos de horas ou até pedem outras licenças para ficar mais tempo com o bebê.

Ocorrendo esta ampliação e ultrapassados cinco meses, a empregada não terá mais direito à estabilidade, que como dito, dura somente cinco meses após o nascimento com vida do bebê.

ESTABILIDADE APÓS RETORNO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE OU DOENÇA

Tanto no caso de quem se acidenta quanto do que busca o auxílio por doença, os primeiros 15 dias daquele período são de responsabilidade da empresa custear o salário do mesmo. Após passar pela perícia médica e obter direito ao benefício, cabe ao INSS custear o benefício dos 15 dias para frente.

Outro item importante a se saber diz respeito à estabilidade que o trabalhador possui quando do retorno à atividade após estar, como se chama popularmente, “encostado” pelo INSS.

No caso do acidente de trabalho, quando o trabalhador fica impossibilitado por um certo período, ao voltar ao trabalho ele tem direito à estabilidade de 12 meses, independentemente de receber o benefício do auxílio acidentário ou não. Ou seja, não pode ser mandado embora por doze meses – salvo justa causa ou força maior – e, caso isso ocorra, a empresa fica obrigada a arcar com todos os custos e encargos daquele período.

O que não ocorre quando o trabalhador retorna à atividade depois de ficar afastado por doença. Ou seja, no auxílio doença. Neste caso, independente do tempo em que ficou sem trabalhar, a empresa pode demiti-lo a qualquer momento após o retorno, sem risco de ser penalizada.

Importante ainda observar que o trabalhador somente terá direito ao benefício se tiver, no mínimo, doze meses de contribuição ao INSS.

São informações importantes e que dizem respeito ao dia a dia do trabalhador. Evidente que ninguém quer ficar afastado de suas atividades dessa forma, por conta de acidente de trabalho ou doença. Mas é importante que o trabalhador esteja ciente dos direitos que possui nestes momentos, bem como daquilo que pode prejudica-lo, também.



Espero poder ter esclarecido as principais dúvidas com relação a este assunto e fiquem atentos ao próximo informativo jurídico, pois abordaremos o seguinte tema:

A OBRIGATORIEDADE DO EMPREGADOR EM ACEITAR ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHOS MENORES AO MÉDICO.

Não deixem de conferir !

Leandro Almeida Marques

Advogado, Consultor Jurídico do SINLOPAR,
Sócio fundador do escritório CARDOSO & MARQUES ADVOGADOS e presidente da Academia Brasileira de Direito Civil Aeronáutico (ABdCAE).

