A Proteção dos Direitos Trabalhistas das Gestantes e a Licença-Maternidade no Brasil

Autor(res)

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Marcos Paulo Barbosa Medina
Ivone Alves De Sousa Santos
Alexandre Fonseca Monteiro De Castor
Gil César De Carvalho Lemos Morato

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

A licença-maternidade é um direito garantido constitucionalmente às gestantes e adotantes, permitindo a ausência do trabalho por um período em caso de gestação ou adoção, com o objetivo de proteger a saúde da mulher e o vínculo com o recém-nascido ou adotado. Este direito assegura a estabilidade no emprego durante a gravidez até o 5º mês após o parto, com proibição de dispensa sem justa causa. Os períodos de afastamento variam: 120 dias para gestantes e para adoção/guarda de crianças até 1 ano; 60 dias para crianças entre 1 e 4 anos; e 30 dias para crianças entre 4 e 8 anos. Em caso de perda do nascituro, a trabalhadora tem direito a duas semanas de descanso remunerado para recuperação. Este trabalho tem como foco explorar a legislação vigente sobre a licença-maternidade, seus impactos na relação empregatícia e as possíveis violações a esse direito.

Objetivo

Analisar a legislação brasileira referente à licença-maternidade, abordando os direitos da gestante e as implicações trabalhistas, além de discutir a estabilidade no emprego durante e após o período de afastamento.

Material e Métodos

O presente estudo é baseado em revisão bibliográfica de leis trabalhistas e direitos da gestante no Brasil. Foram analisados artigos jurídicos, jurisprudência e a Constituição Federal para avaliar como a licença-maternidade é implementada e suas consequências para o vínculo empregatício. Além disso, foram incluídos casos de jurisprudência sobre rescisão indireta por descumprimento de pagamento durante o período de estabilidade.

Resultados e Discussão

A licença-maternidade é um direito essencial que garante estabilidade no emprego para gestantes no Brasil, protegendo-as de demissões arbitrárias desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Este período é crucial para assegurar que a trabalhadora possa focar na saúde e no vínculo com o recém-nascido. No entanto, a estabilidade pode não se aplicar em contratos por prazo determinado ou em casos de demissão por

justa causa.

O afastamento é de 120 dias para gestantes, com períodos variados em casos de adoção, dependendo da idade da criança. Durante a estabilidade, a empresa deve garantir o pagamento do salário; a falta desse pagamento pode resultar em rescisão indireta, permitindo que a trabalhadora busque indenização. Apesar das garantias legais, muitos empregadores não cumprem essas obrigações, evidenciando a necessidade de fortalecer a fiscalização e aumentar a conscientização sobre os direitos trabalhistas das gestantes.

Conclusão

A licença-maternidade e a estabilidade provisória são essenciais na proteção dos direitos das gestantes e adotantes no Brasil. Apesar das garantias legais, desafios como o descumprimento da estabilidade e a falta de pagamento de salários persistem. É fundamental fortalecer a fiscalização e conscientizar sobre esses direitos. A licença-paternidade, embora mais curta, é importante para o envolvimento dos pais e a formação de vínculos familiares, merecendo discussão sobre possíveis ampliações.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

FERRAZ, Carolina; MOREIRA, Paulo. A Estabilidade da Gestante no Emprego. Revista Jurídica de Direito Trabalhista, 2020.