



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

### Autor(res)

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

### Categoria do Trabalho

1

### 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.