

Direitos da gestante, da parturiente e da puérpera na legislação brasileira

André Silveira*, Zaida Aurora Sperli Geraldes Soler**

Os direitos relacionados à proteção da maternidade são considerados direitos sociais, devendo merecer especial atenção pelo Estado.

Podemos destacar os principais direitos como sendo: o *direito à licença-maternidade*, o *direito da gestante de se ausentar do trabalho para o recebimento de assistência médica*, o *direito de amamentar o filho* e o *direito à garantia no emprego durante o período de ausência para a obtenção da assistência médica*. É possível incluir, ainda, o *direito à reparação dos danos materiais e morais sofridos decorrentes da discriminação praticada por seu empregador*.

O *direito a licença-maternidade* tem duração de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, devendo a empregada gestante, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e ocorrência deste, tendo, inclusive, feição previdenciária, vez que se trata de benefício social traduzido na prestação pelo INSS em forma de salário-maternidade.

O *direito da gestante de se ausentar do trabalho para o recebimento de assistência médica* é garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas

médicas e demais exames complementares, sendo assegurado, inclusive, a transferência de função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.

O *direito de amamentar o filho* é aquele que a mulher tem de amamentar o próprio filho e, para isso, terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

O *direito à garantia no emprego durante o período de ausência para a obtenção da assistência médica* estende-se desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, agregando ao contrato de trabalho e impedindo a demissão imotivada da empregada durante esse período.

E o *direito à reparação dos danos materiais e morais sofridos decorrentes da discriminação praticada por seu empregador* incide toda vez que ficar caracterizada a conduta abusiva praticada contra a gestante por ato de seu patrão.

Como se vê, a gravidez traz grandes consequências jurídicas à gestante, à parturiente e à puérpera, que necessitam de proteção do órgão público.

Essa proteção se faz necessária devido ao fato de que ainda, infelizmente, vivemos em uma sociedade patriarcal, em que o preconceito, herdado das primitivas legislações do país, é evidenciado a partir do momento em que se elege o homem como o chefe da família e, con-

*Advogado, Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhangueira, Professor convidado da graduação da AEMS – Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS, Professor convidado da TECMED – Cursos Profissionalizantes, Professor convidado da pós-graduação Lato Sensu – Faculdades Integradas Dom Pedro II, Professor convidado da pós-graduação Lato Sensu da FAMERP, **Obstetiz, enfermeira, mestre, doutora e livre-docente em enfermagem obstétrica, docente da graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu na FAMERP, organizadora e coordenadora de cursos de especialização em enfermagem obstétrica na FAMERP, coordenadora geral do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Mestrado Acadêmico – Capes, na FAMERP

sequentemente, como o único responsável pela manutenção do lar conjugal.

Isso faz com que a gravidez seja considerada um fator determinante para a ocorrência da discriminação social. Muitas vezes, por causa da gravidez, a mulher tem sua carreira profissional interrompida, não lhe restando outra alternativa senão optar ou só pelo trabalho ou só pelo cuidado do filho. Sem contar que geralmente a gravidez coincide com a época em que a mulher está no ápice de sua participação da população economicamente ativa.

Esses fatores, dentre outros, faz repensar que os direitos da gestante, da parturiente e da puérpera necessitam de especial efetivação.

Referências

1. Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. [citado 2014 Ago 1]. Disponível em URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
2. Ministério do Trabalho e Emprego. Legislação. Convenção nº 103. [citado 2014 Jul 2014]. Disponível em URL: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-103.htm>