

## O IMPACTO DA LICENÇA-MATERNIDADE EM TEMPOS DE PANDEMIA

A licença-maternidade é um benefício previsto na nossa lei maior, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 7º, inciso XVII e na nossa legislação trabalhista (Consolidação das Leis Trabalhistas – C.L.T.), artigo 392.

Muitas pessoas imaginam que a licença-maternidade foi pensada exclusivamente na mãe, esta é beneficiária por estar na condição de, mas na verdade o direito é direcionado à proteção a vida do novo ser em fase de gestação e nascimento, em outras palavras, o bebê, pois a nossa lei maior, como descrevi anteriormente, a Constituição Federal, no seu artigo 5º, trata como direito inviolável a vida.

Na pandemia, inicialmente, tanto a licença-maternidade, quanto a gestante não foram abraçadas pelas inúmeras medidas adotadas pelo Governo Federal (União), contudo uma delas, que é a extinta medida nº 936, tornou-se lei e é exatamente esse assunto tratado hoje.

O Direito do Trabalho assegura uma estabilidade provisória, ou seja, uma garantia do emprego à mulher desde a data da ciência da sua gravidez, para isso é suficiente a apresentação do atestado médico ao empregador, até 05 (cinco) meses após o parto. Mesmo que o seu patrão deseje dispensá-la, legalmente, fica impedido. Se o fizer terá que indenizar a empregada pelo período da garantia do emprego.

Com a publicação da lei nº 14.020/2020, houve a possibilidade de reduzir a jornada de trabalho e o salário ou suspender o contrato de trabalho das empregadas gestantes e mães, conforme o artigo 22, contudo é preciso respeitar os limites legais.

Sabe-se que a redução da jornada e salário são realizadas na porcentagem de 25% (vinte e cinco por cento) ou em 50% (cinquenta por cento) ou em 70% (setenta por cento), já a suspensão será na porcentagem 100% (cem por cento). Apenas as empresas com o faturamento acima de 4,8 milhões, no ano de 2019, deverão realizar a suspensão em 30% (trinta por cento) do salário, a título de ajuda compensatória, a qual será paga pela empresa e em 70% (setenta por cento) referente ao benefício emergencial.

Além disso, há uma estabilidade também em decorrência dessas medidas (redução e suspensão), que serão referentes ao período adotado no contrato de trabalho. Por exemplo, se o empregador suspendeu durante 02 (dois) meses, esse período será da estabilidade da empregada.

A redução da jornada e salário, bem como a suspensão do contrato não interferirão no pagamento da licença-maternidade, tendo em vista serem adotados como bases de cálculos a remuneração integral ou último salário da empregada.

Mas e se no período da suspensão ou redução o bebê nascer? Bom, segundo o próprio artigo 22 da lei e seus parágrafos, o empregador deverá comunicar o fato imediatamente ao Ministério da Economia, ou seja, deverá utilizar o sistema “Empregador WEB” e com isso estarão interrompidas as medidas eleitas, retornando, somente, após o período da licença-maternidade (120 dias). Os regressos das medidas deverão ser comunicados, também, ao Ministério da Economia.

Outro dado importante é a contagem da garantia do emprego pela Lei nº 14.020/2020, como seria na prática? Pois bem, essa estabilidade só inicia com o término dos 05 (cinco) meses após o parto.

Outro exemplo, o bebê da minha empregada nasceu no dia 16/08/2020. Ela terá a sua estabilidade, pela legislação trabalhista, até a data de 13/02/2021. Assim, a contagem da medida estabilidade, em razão da medida eleita no seu contrato de trabalho será a partir do dia 14/02/2020.

Caso o empregador efetue a dispensa da sua empregada no período da garantia do emprego das medidas descritas (redução ou suspensão), ficará sujeito ao pagamento, além dos valores rescisórias normais, a indenização no valor de:

- **50% do salário a que a empregada teria direito, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;**

- **75% do salário a que a empregada teria direito, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou**

- **100% do salário a que a empregada teria direito, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.**

Vale lembrar que todo esse raciocínio abrange a mãe adotante, desde que esta entregue ao seu empregador uma cópia do o termo judicial de adoção.



**Priscila Ferreira**  
**OAB/RJ**

**Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo**  
**E-mail: [priferreir@gmail.com](mailto:priferreir@gmail.com)**  
**Instagram: [@direitocomacesso](https://www.instagram.com/direitocomacesso)**  
**Facebook: Priscila Ferreira - Direito com Acesso**  
**Youtube: Direito com Acesso**



**CLIQUE AQUI**