

Os efeitos da mudança do período de licença-gestante pelo STF

O Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADI 6.237, de autoria do Partido Solidariedade, tendo como relator o ministro Edson Fachin, decidiu, em sessão virtual finalizada em 21/10, pela confirmação de que o período de licença-gestante deve ser considerado a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê.



O objetivo da ação foi apontar que haveria necessidade de compatibilizar o

período de afastamento da gestante para o parto (28 dias antes, artigo 392, parágrafo 1º, da CLT) e o pagamento do salário maternidade pela Previdência Social, com superveniência de eventos de nascimento de bebês prematuros ou de complicações pós-parto ensejando internação de mães ou bebês, impedindo assim a convivência maternal plena durante a licença-gestante, fora do ambiente hospitalar, posteriormente ao nascimento do bebê.

A possível restrição do gozo do período de licença-maternidade estaria em conflito com a proteção à maternidade e à infância, assegurada pelo artigo 6º, caput, 201, II, 203, I, e 227 da Constituição Federal.

Em suas razões de decidir o ministro relator destaca que

"Partindo-se do princípio de que a Constituição não traz palavras vazias, é dizer que algo absoluto não comporta relativização. A doutrina da proteção integral deve ser, assim, compreendida na sua máxima efetividade, assim como o direito da criança à convivência familiar, colocando-a a salvo de toda a forma de negligência, e o dever constitucional de que percentual de recursos da saúde seja destinado à assistência materno-infantil.

São essas premissas que devem orientar a interpretação do art. 7º, XVIII, da Constituição, que prevê o direito dos trabalhadores à "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias." Logo, os cento e vinte dias devem ser considerados com vistas a efetivar a convivência familiar, fundada especialmente na unidade do binômio materno-infantil. (...)"



E, depois, considera que já existe fonte de custeio para a seguridade social, compreendida "*como sistema de proteção social que compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social*".

Desta forma, considerando que os fundamentos de proteção social devem ser considerados em sua amplitude e sempre como instrumento de adequação de realização das garantias constitucionais, há, ainda, nas relações trabalhistas, eventos prejudiciais aos trabalhadores e que impedem o gozo de benefícios assegurados pela Constituição Federal e que, supostamente estariam ao abrigo do mesmo princípio.

Refiro-me ao caso de férias anuais remuneradas interrompidas por doença ou acidente e que impedem o trabalhador de usufruir do direito ao lazer assegurado pelo artigo 6º da Constituição Federal e que, em se tratando, pois, de garantia constitucional e de direito fundamental, estaria, igualmente, amparado pelo direito de usufruir do período restante em outra oportunidade.

Poder-se-ia argumentar, contrariamente, que as relações trabalhistas, de natureza privada, não se confundiriam com a proteção social de obrigação, no caso, da seguridade social. Todavia, o direito ao lazer, quando assegurado constitucionalmente como resultado de contrato de emprego passa à condição dos direitos fundamentais de natureza obrigacional de efeito horizontal, razão pela qual não se admite a renúncia ao direito de férias, nem que seja excluído o direito com o pagamento sem haver o trabalhador usufruído do lazer.

Neste sentido, há legislação estrangeira — cito o caso do direito belga, que prevê que, quando por algum evento físico, doença ou acidente, o empregado seja impedido de usufruir do período de férias, poderá interrompê-las e usufruir do período restante em outra oportunidade. Disponível em: [Weka](#).

Ficam as reflexões sobre as garantias dos direitos fundamentais como compromisso de todos e obrigação do estado em assegurar a sua efetividade.

Meta Fields