

**FACULDADE DOM BOSCO DE PORTO ALEGRE  
CURSO DE DIREITO**

DENÍ JÚNIOR RAMOS DERNITZ

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE EM CASOS DE  
NASCIMENTOS PREMATUROS.

PORTO ALEGRE

2020

DENÍ JÚNIOR RAMOS DERNITZ

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE EM CASOS DE  
NASCIMENTOS PREMATUROS.

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Direito apresentado como requisito para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito  
na Faculdade Dom Bosco de Porto  
Alegre, sob a orientação da Professora  
Me. Laura Oliveira

PORTO ALEGRE

2020

DENÍ JÚNIOR RAMOS DERNITZ

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE EM CASOS DE  
NASCIMENTOS PREMATUROS.

Trabalho de Conclusão de Curso de Direito apresentado como requisito para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito na Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2020.

Banca examinadora:

---

Professora Me. Laura Oliveira (Orientadora)

---

Professor.

---

Professor.

Conceito: \_\_\_\_\_

Dedico o presente trabalho em especial aos meus pais, Dení Maciel Dornitz e Janete Ramos Dornitz. Minha esposa, Luciana Tassoni Dornitz. Pessoas que me apoiaram, incondicionalmente, durante esses anos de mudanças.

## RESUMO

O presente trabalho pretende contribuir para o entendimento da aplicação do prazo da licença-maternidade de 120 dias, que utiliza o início do prazo como uma regra genérica a todos os distintos partos. Essa generalização do prazo inicial da licença-maternidade não efetiva realmente as proteções constitucionais que são determinadas na carta magna. Existe a necessidade da dilatação do prazo inicial, fora visto que não há paridade entre as mães de recém-nascidos a termo e aquelas que têm o parto prematuro. A necessidade especial de permanência do recém-nascido em UTI neonatal por longos dias acabam por enfraquecer os laços do convívio familiar. Proposta a ação direta de inconstitucionalidade nº 6327, traz como objetivo o início do prazo de 120 dias da licença-maternidade a contar da alta hospital da mãe ou recém-nascido, qual ocorra por último. O conceito de um parto prematuro, demonstrando as consequências do parto antecipado do qual irá afetar a mãe e o filho, visando dessa maneira, a importância da preservação do relacionamento entre ambos, sendo de modo mais efetivo, á contar realmente com o prazo de 120 após a alta de ambos.

**Palavras-chave:** Licença-maternidade. Recém-nascido. Garantias. Prazo. Efetividade. Consequências.

## **ABSTRACT**

The present work intends to contribute to the understanding of the application of the 120-day maternity leave term, which uses the beginning of the term as a generic rule to all different births. This generalization of the initial term of maternity leave does not really effect the constitutional protections that are determined in the Constitution. There is a need to extend the initial term, since there is no parity between mothers of full-term newborns and those who have a premature birth. The special need for the newborn to stay in the neonatal ICU for long days ends up weakening the bonds of family life. Proposed a direct action of unconstitutionality No. 6327, aims at the beginning of the 120-day period of maternity leave from the discharge of the mother or newborn, whichever occurs last. The concept of a premature birth, demonstrating the consequences of early birth which will affect the mother and child, thus aiming at the importance of preserving the relationship between both, being more effective, to really count on the term of 120 after the discharge of both.

**Keywords:** Maternity leave. Newborn. Guarantees. Deadline. Effectiveness. Consequences

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1. PROTEÇÃO À MATERNIDADE.....</b>	<b>12</b>
1.1 A estabilidade provisória.....	19
1.2 Licença-maternidade .....	22
1.3 O programa empresa cidadã, a lei Nº 13.985/20 e a extensão do prazo.....	25
1.4 Pagamento.....	28
1.5 Fim do benefício .....	31
<b>2. A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE DEVIDO A PARTO PREMATURO.....</b>	<b>32</b>
2.1 Parto prematuro .....	32
2.2 ADI 6327 .....	38
2.3 Pagamento da extensão do período.....	44
2.4 Interrupção do contrato de trabalho.....	46
2.5 Proteção à mãe e ao recém-nascido .....	49
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>

## INTRODUÇÃO

Essa pesquisa sobre a licença-maternidade em casos de nascimentos prematuros, mais especificamente sobre a dilatação do prazo inicial, que na ocorrência de partos antecipados irá trazer mais paridade entre a licença devida em casos de partos á termo.

Será explorada brevemente a evolução da proteção ao trabalho da mulher, sendo que no primórdio da relação de trabalho da mulher, nem era vista como trabalho ou emprego, era considerada como um meio de complementação da renda, deixando-a junto ao trabalho da criança.

Com a evolução que se iniciou junto da Revolução Industrial e Francesa, a necessidade de mão-de-obra para produção mecanizada que criou a classe operária, fez que a mulher fosse vista como trabalhadora, sendo utilizado a sua mão-de-obra em grandes empresas.

As necessidades de proteção, devido à exploração do trabalho, fazem surgir os direitos da proteção à maternidade, resguardadas nas convenções da OIT, sendo o Brasil um dos fundadores.

Em evolução desde a Constituição Federal de 1934, sendo específico em demais leis e permanecendo dispostos em todas as cartas magnas posteriores, a proteção à maternidade está dentre as principais proteções ao mercado de trabalho da mulher.

Garantindo à proteção do melhor interesse da criança, proteção à infância e também ao convívio familiar, tudo com uma melhor estabilização da mulher perante o mercado de trabalho.

Atualmente descrita, a licença-maternidade possui 120 dias com seu início entre o 28º dia antecedente ao parto e a data deste, visando o perfeito acolhimento da mãe com seu recém-nascido, fortalecendo o início da convivência familiar adequada em contraposto é garantido à estabilização da mulher perante o mercado de trabalho.

Diferentemente dos partos ocorridos no tempo de gestação normal “a termo”, que tem por período gestacional entre 37 a 41 semanas, o parto pré-termo ou parto prematuro, seu período de gestação acaba por ser reduzido, estando entre 20 a 37 semanas. Devido a sua fragilidade, há uma necessidade especial para o tratamento do recém-nascido, que distingue do habitual. Após o parto, o recém-nascido pré-

termo, necessita completar o tempo que foi antecipado na gestação em uma incubadora, assim estando 24hs por dia perante as equipes médicas, dentro de uma UTI neonatal.

Com base nesse contexto, formulou-se o problema de pesquisa da seguinte forma: É devida a aplicação do prazo legal de 120 dias da licença-maternidade em casos de nascimentos prematuros?

Diante as diversas particularidades que existem na relação entre a aplicação da licença-maternidade e a real efetivação das garantias constitucionais, esta pesquisa tem como hipótese básica que o prazo que se refere à licença-maternidade não pode ser aplicado utilizando-se o marco inicial genérico, que hoje está descrito no parágrafo 1º do artigo 392 da CLT.

O prazo correspondente à licença-maternidade não contempla a necessidade real das mães que tiveram partos prematuros. Em muitos partos, a alta da mãe não corresponde com a do bebê, tornando-se necessário o acompanhamento distinto de um parto normal.

A rotina de ida diária ao hospital para zelar pela saúde do recém-nascido acaba comprometendo a relação familiar. A complexidade da relação entre mãe e filho, devido à fragilidade da saúde do recém-nascido, dificulta a criação dos laços familiares, afrontando princípios como o melhor interesse da criança, proteção à infância e também o convívio familiar.

O prazo de 120 dias de afastamento laboral deverá ser contabilizado a partir da alta do bebê, assim que a mãe possa ter o filho em seus braços, longe do ambiente hospitalar, sendo dessa maneira a efetiva proteção à maternidade, pois garantirá a relação entre mãe e filho, conseqüentemente a volta plena ao ambiente de trabalho.

A metodologia abordada será a dedutiva, tendo em vista que parte-se de uma hipótese teórica para chegar ao resultado investigativo (será feita uma análise em geral da proteção à maternidade, e em especial da licença-maternidade para expor a importância da licença-maternidade no desenvolvimento do recém-nascido prematuro, do qual iremos tratar de direitos não só da mãe, mas também da criança. E salientar a importância da prorrogação do prazo inicial da licença-maternidade nesses casos).

Para a presente pesquisa será utilizado como fonte de investigação à pesquisa bibliográfica legislativa, doutrinária e, como elemento de base empírica, a jurisprudência.

A justificativa da pesquisa é a explanação do conceito de um parto prematuro, demonstrando as consequências do parto antecipado, do qual irá afetar a mãe e o filho, visando dessa maneira, a importância da preservação do relacionamento entre ambos, para que a licença-maternidade possa garantir um saudável início de vida para o recém-nascido e uma estrutura forte para que a mãe possa retornar a atividades laborais de forma plena e também saudável.

Com a proposta da ação direta de inconstitucionalidade nº 6327, que visa à prorrogação do marco inicial da licença maternidade, a proteção constitucional poderá ser aplicada justamente entre os casos particulares de nascimentos antecipados, tornando-se igualmente justa no desenvolvimento físico e emocional entre os distintos partos.

Nos termos do projeto de dissertação, essa pesquisa tem por objetivo geral analisar eficácia da licença-maternidade no desenvolvimento inicial do recém-nascido, principalmente em casos prematuros, justificando a possível extensão do prazo disposto. Já os objetivos específicos são compreender a licença-maternidade, analisando o conceito do parto-prematuro, assim expondo a importância que a licença gera no desenvolvimento do recém-nascido, por fim debatendo a justa prorrogação do início do prazo estipulado para a licença.

Quanto à estrutura, de acordo com a narrativa até o momento, após essa introdução, o primeiro capítulo tem como propósito expor a proteção à maternidade, trazendo brevemente o histórico do direito à proteção da mulher, demonstrando a proteção ao mercado de trabalho gerado pela estabilidade provisória, assim para que se possa entender sobre a licença-maternidade, demonstrar as formas legais de dilatação do prazo, explicar como é realizado o pagamento do benefício gerado até o término da licença-maternidade.

O segundo capítulo expressa a ampliação da licença-maternidade, sobre o parto prematuro, abordando minuciosamente a ação direta de inconstitucionalidade nº 6327 que propôs a extensão do prazo a contar da data de alta da mãe ou do bebê, qual ocorra por último, o pagamento do período e da extensão, relacionando-se a interrupção do contrato de trabalho. Por fim, ressalta a importância da dilatação do prazo sobre a perspectiva da proteção à mulher como mãe, garantindo o perfeito

desenvolvimento na relação afetiva com o recém-nascido, que é devido à justa ampliação da licença-maternidade juntamente com a real proteção ao mercado de trabalho. Junto aos projetos que tramitam com a mesma natureza, demonstrando a necessidade de prorrogação da licença e a repercussão gerada no meio prático da extensão do prazo.

## 1. PROTEÇÃO À MATERNIDADE

O espaço digno da mulher no mercado de trabalho em crescente evolução transcorre mais intensamente com a positividade das leis perante a sociedade. As proteções históricas conquistadas garantem a participação da mulher no atual mercado de trabalho de forma mais igualitária em comparação ao sexo oposto.

As evoluções somente puderam ser alcançadas devido à luta constante da mulher em desmitificar a ideologia do sexo frágil. Embora que exista a diferenciação biológica entre homem e mulher, diante as obrigações e direitos do trabalho, esse argumento não pode ser visto como fator de discriminação para a depreciação do trabalho da mulher.

É certo que as particularidades entre ambos, necessitam de observações distintas entre os sexos. Os encargos suportados socialmente pela mulher acabam por serem maiores do que os homens, e em frente tantas diferenças biológicas que possam existir, somente o fato da mulher poder gerar uma vida, já tornar-se justa e necessária à intervenção do estado para que promova e atribua proteções ao seu mercado de trabalho.

No primórdio da atuação da mulher no trabalho não residencial, essa era descrita como somente uma complementação da renda familiar, que até então estava juntamente atribuída ao trabalho da criança. Foi na Revolução Francesa que houve a notória participação coletiva da mulher na busca por seus direitos.<sup>1</sup>

Esse foi um passo de grande proveito para as mulheres, pois serviu de fundamento para os avanços seguintes diante a sociedade, que até então, estipulava a mulher somente as atribuições de cuidados da família e não como trabalhadora. Com a evolução advinda da modernização das máquinas de produção em fábricas, foi necessária uma maior demanda na mão-de-obra, assim tornando mais fácil a posição da mulher no mercado de trabalho.<sup>2</sup>

O modo de produção mecanizado descrito no período da revolução industrial foi capaz de criar a classe operária, assim fortificando capitalismo. Conforme a demanda foi ampliada, a ocupação por mão-de-obra da mulher cresceu, visto que a

---

<sup>1</sup> SECCO, L. Mercado e Socialismo na Experiência Soviética. **Revista de Economia Política e História Econômica**, São Paulo, v. 1, 2004.

<sup>2</sup> SEIXAS, Ana Maria Ramos. **Sexualidade feminina. História, cultura, família** – personalidade & psicodrama. São Paulo: ed. SENAC São Paulo, 1998. p.69

condição da mulher era fator de discriminação para que o mercado pudesse pagar menos por seu trabalho e explorar ao máximo a sua produção.

Devido a esses abusos de exploração do trabalho da mulher, que vivenciavam circunstâncias desumanas, a necessidade de proteção ao trabalho da mulher era notória. Surgindo na Inglaterra, logo após esse período os primeiros direitos inerentes à proteção do trabalho da mulher. Em 1842 surge a lei que proibia o trabalho da mulher em locais subterrâneos, A proibição de trabalhos noturnos e o limite de 12 horas diárias de trabalho para a mulher vieram em 1844, e em 1878 limitava-se o trabalho para a mulher em 55 horas e meia durante a semana na indústria têxtil ou 60 horas nas demais indústrias<sup>3</sup>.

O início do século 20 houve grandes mudanças para o trabalho da mulher, devido as grandes guerras, a falta de mão-de-obra do homem que estava em frente de batalha, trouxe à necessidade para que a mulher pudesse dar sequência sozinha à produção das grandes indústrias, isso tudo aliando à praxe do zelo familiar.

O mínimo relato sobre o mercado de trabalho da mulher e sua concepção inicial ao direito mencionado, se faz necessário para que pudéssemos adentrar na almejada proteção à maternidade. A sequência histórica sob os direitos da mulher foram capazes de determinar a necessária evolução da proteção à maternidade.

No Brasil em 1923, o decreto nº 16.300 regulamentou o trabalho da mulher na condição de mãe, onde determinava condições mínimas para que fosse possível a amamentação dos filhos em horário de trabalho e também estipulava o dever da disponibilidade de creches ou salas de amamentação perto do local de trabalho<sup>4</sup>.

A constituição do México em 1917 e a de Weimar em 1919 foram influentes em nossa constituição federal de 1934, que trouxe pela primeira vez a proteção à maternidade descrita em seu texto. Direitos como a igualdade de salário entre homens e mulheres, a proibição de trabalho em locais insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, descanso antes e depois do parto, também estavam contidos no texto, dentre outros. Em 1943 O decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio, intitulado como consolidação das leis do trabalho (CLT), reafirmou as garantias obtidas anos antes.

Com a constituição de 1967 os direitos descritos nas constituições anteriores foram reafirmados, e não somente esses direitos, mas também trouxe em seu texto

---

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 30.

<sup>4</sup> HARDY, Ellen E.; OSIS, Maria José. **Mulher, trabalho e amamentação**, 1991, p. 51.

novas garantias, como a previsão de aposentadoria para a mulher quando concluir o período de 30 anos de trabalho, com a garantia de salário integral.<sup>5</sup>

A Constituição Federal de 1988 assegurou direitos iguais entre homens e mulheres, proibindo diferenciação entre salários devido ao sexo, deixando iguais entre direitos e obrigações. Conforme mencionado no artigo 5º, inciso I da CF.

Outras garantias puderam ser vistas, estabelecendo proteção ao mercado de trabalho da mulher, como o auxílio da assessoria gratuita a escolas e creches aos filhos até 5 anos de idade, além da referida proteção à maternidade descrita no artigo 201, inciso II.

Descreve a proteção fundamental da gestante em relação ao mercado de trabalho e a saúde do bebê. Com a proibição da dispensa sem justa causa, que a gestante detém desde o conhecimento da gestação até o 5º mês posterior ao parto, que fora mencionado no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Atribuindo ao Estado o dever de zelar pelas proteções e garantias oriundos da constituição. Sendo direcionando para a Previdência Social o dever custeio das garantia à gestante.

Dentre outras normas, a proteção à maternidade, veio a possuir na consolidação das leis do trabalho uma seção específica, que vai do artigo 391 ao 400, denominando-se “Seção V – Da proteção à maternidade”.

O empregador é impedido da rescisão do contrato de trabalho alegando o motivo de que seja o estado de gravidez da empregada ou mesmo ter contraído matrimônio, conforme é mencionado no primeiro artigo da proteção à maternidade. Sendo referendado o artigo 10. II, “b” do ADCT. A ressalva de Carlos Henrique Bezerra Leite pode ver que:

Houve recepção qualificada dessa norma pelo art. 10, II, “b”, do ADCT, porquanto o art. 10, II, “a”, do ADCT dispõe que até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.<sup>6</sup>

Quando se fala do início do prazo, o mesmo não fora descrito um marco inicial fixo, apenas afirma que o início do prazo deve ocorrer com a apresentação do

---

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

<sup>6</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p 991.

atestado médico ao empregador, podendo acontecer entre o 28º dia antes do parto ou o dia de fato.

Hugo Goes contempla sobre o início do período da licença:

Assim, é melhor dizer que o salário-maternidade terá duração de 120 dias, e que a data de início da contagem desses 120 dias pode ocorrer no intervalo de 28 dias antes do parto até a data do parto.<sup>7</sup>

O legislador dispôs de uma maior autonomia, para que fosse mais bem atribuído a cada condição particular, ou até mesmo regulamentado por lei futura.

Em casos mais específicos que a mulher necessitar de repouso para uma melhor gestação, a CLT garante sem prejuízos, o repouso necessário em até 4 semanas, sendo elas 2 antes e 2 após o parto, todavia, mediante a necessidade da gestação e a apresentação de atestado médico.

O parto antecipado ou prematuro está garantido pelo inciso 3º do artigo 392 CLT, esse remete ao mesmo período da licença-maternidade já relatada anteriormente, 120 dias á contar da data do parto.

O estado de gravidez, muitas vezes acaba por ser incompatível com a função laboral da empregada, tornando-se um risco a gestação. Assim também está previsto essa proteção, sendo necessária no estado de gravidez, a empregada terá direito a transferência de função para garantir a plena saúde.

A respeito dessa proteção, carece de atenção devido às alterações um pouco que recente. Desde houve a promulgação da CLT, a proibição do trabalho da mulher em locais insalubres já estava contemplada, ocorre que, com a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), esse dispositivo foi alterado, possibilitando o trabalho da mulher em locais insalubres com níveis baixos e médios. Conforme o ministério do trabalho, os níveis de insalubridade estão classificados em 3: baixo (até10%), médio (acima de 20%) e alto (superior a 40%)<sup>8</sup>.

A proteção somente contemplava o trabalho onde o nível de insalubridade fosse considerado alto, os demais poderiam continuar a acontecendo, tanto para a gestante quanto para a lactante. Acontecendo a dispensa nesses outros níveis,

---

<sup>7</sup> GOES, Hugo Medeiros de. **Manual de direito previdenciário** – 4. Ed. Rio de Janeiro: Editora Ferreira, 2011. p. 259.

<sup>8</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Decreto lei N°5425 de 1º de Maio de 1943. Artigo 192. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 26 nov. 2020.

somente se fosse confirmado por atestado médico a necessidade de afastamento devido ao risco gerado para a saúde da gestante ou lactante.

Esse retrocesso sobre a proteção à maternidade mencionada acabou por ser matéria da ADI 5938, do qual o STF confirmou a inconstitucionalidade da supressão do direito. Assim novamente proibindo o trabalho da mulher gestante ou lactante em locais insalubres, esses de qualquer nível.

A necessidade da apresentação do atestado médico fora suprida, visto que esse procedimento poderia ocasionar numa aceitação da mulher enquanto grávida ou lactante, ao trabalho de níveis de insalubridade menores, a fim de temer que fosse ensejada por esse motivo a dispensa do trabalho após o período de estabilidade provisória.<sup>9</sup>

E conforme disposto no artigo 392, §4º, II da CLT, caso seja preciso, a empregada poderá solicitar a dispensa em horários de trabalho para o acompanhamento médico, ou para a realização de exames com um mínimo de seis ou de mais quantos forem necessários durante o estado de gravidez, também está contemplado pela CLT.

Como já mencionado, o benefício é estendido não só às mães biológicas, mas também as que adotam ou que obtenham a guarda judicial da criança. A redação inserida pela Lei 13.509/2017 menciona o artigo 392-A “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei”<sup>10</sup>. Todavia, este carece de análise do caso, visto que originalmente estava relacionado à idade da criança adotada, entretanto, fora revogado pela Lei nº 12.010, de 2009. Somente sendo utilizado hoje para pagamento do salário maternidade.

A licença-maternidade será concedida para a mãe que adotar ou obter a guarda, apenas no momento da apresentação do termo de adoção. Sendo em casos de adoção ou guarda conjunta, Luciano Martinez contribuí:

o casal que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção poderá escolher (caso ambos sejam igualmente segurados e

---

<sup>9</sup> COELHO, Gabriela. **Supremo proíbe grávidas e lactantes de trabalharem em local insalubre**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-29/supremo-proibe-gravidas-trabalhar-local-insalubre>> Acesso em: 30 nov. 2020.

<sup>10</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Decreto lei N°5425 de 1º de Maio de 1943. Artigo 392-A Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 26 nov. 2020.

empregados) quem receberá o salário-maternidade e, se for o caso, fruirá da licença-maternidade. Perceba-se que a lei não deu, nesse particular, exclusividade às mulheres. Caberá ao casal adotante — se for o caso — escolher o mais apto a afastar-se do trabalho para dedicar-se à criança.<sup>11</sup>

O benefício não será ampliado a ambos, sendo apenas usufruído por uma das partes, desde que essa esteja juntamente na condição de assegurado.

Em casos que ocorram o falecimento da mãe biológica ou não, e esse estando dentro do período da licença-maternidade, o cônjuge ou companheiro que devidamente estejam na condição de empregado, serão beneficiados do período ainda restante da licença. Entretanto, o mesmo não se aplica em caso do falecimento do filho ou seu abandono.

A licença-maternidade e o salário-maternidade, nos termos dos referidos arts. 392-B da CLT e 71-B da Lei n. 8.213/91, somente serão atribuídos ao cônjuge ou companheiro que tenham, no momento da invocação da vantagem, respectivamente, as qualidades de empregado e de segurado. Assim, obviamente, a licença-maternidade somente será transferida para o cônjuge ou companheiro sobrevivente se ele for empregado (urbano, rural ou doméstico) no momento do infausto acontecimento<sup>12</sup>.

Sendo necessário devido à condição de gravidez, prejudicial a sua saúde e gestação, a mulher poderá mediante comprovação por atestado médico, romper compromissos oriundos de seu contrato de trabalho.

A proteção também ampara as mães que possam vir a sofrerem abortos não criminosos, pois conforme comprovação do fato ocorrido por atestado médico, essa poderá ter a licença para um repouso remunerado de duas semanas, sendo assegurado o direito de retornar ao mesmo cargo que antes o ocupava.

Carla Tereza Martins Romar ratifica o a afirmação descrita.

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a um período de repouso de duas semanas, devidamente remunerado, sendo-lhe assegurado o retorno à função que ocupava antes de seu afastamento<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>12</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>13</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não Paginado.

Hugo Medeiro de Goes clarifica o direito ao referir as condições do aborto não criminoso:

Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas (RPS, art. 93, §5o). O aborto não criminoso abrange três situações: a) O aborto involuntário; b) Quando não há outro meio de salvar a vida da gestante (CP, art. 128, I); e c) Quando a gravidez resulta de estupro (CP, art. 128, II). Nos casos em a prática do aborto for tipificada como crime, a segurada não terá direito ao salário-maternidade <sup>14</sup>.

A licença descrita no caput do artigo, não é matéria para acordos ou convenções, conforme diz Carla Tereza Martins Romar, “Constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução do período de repouso previsto no art. 395, CLT (art. 611-B, XXX, CLT)” <sup>15</sup>.

Qualquer que seja o questionamento do empregador para não realizar o pagamento do direito, do qual alegue a condição que a empregada sofrerá o aborto, e esse tenha ocorrido de forma não criminosa, conforme descrito no atestado médico, poderá ser caracterizado como assédio moral. Nesse sentido Carlos Henrique Bezerra Leite dispõe, “É importante notar que pode ocorrer assédio moral do empregador que se recusa a aceitar o atestado médico que corrobora o aborto não criminoso” <sup>16</sup>.

Após o retorno laboral, a mãe biológica ou não, que ainda amamentar, usufruirá de dois descansos diários, sendo eles de meia hora cada, o qual terá início a partir do acordo individual entre empregado e empregador.

Amamentação até o filho completar 6 meses de idade (art. 396, CLT): para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses (ou por período maior se, a critério da autoridade competente, a saúde da criança exigir — § 1º), a mulher tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos de meia hora cada um Os horários dos descansos neste caso deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (§ 2º).<sup>17</sup>

<sup>14</sup> GOES, Hugo Medeiros de. **Manual de direito previdenciário** – 4. Ed. Rio de Janeiro: Editora Ferreira, 2011. P. 260.

<sup>15</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não Paginado.

<sup>16</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>17</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não Paginado.

Carla Tereza Martins Romar também ressalta sobre a ilegalidade do empregador em acrescentar ao final do expediente, qualquer tempo de descanso fora realizado durante a jornada de trabalho, “A concessão pelo empregador de qualquer outro intervalo não previsto em lei não pode implicar em acréscimo de tempo ao final da jornada de trabalho, sob pena de caracterizar prejuízo ao empregado”<sup>18</sup>.

Súmula nº 118 do TST

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.<sup>19</sup>

De acordo com a súmula descrita, os intervalos concedidos pelo empregador que não estejam dispostos em lei, e que aconteçam em horário de trabalho, caso seja acumulados no final do expediente para suprir esse intervalo, caracteriza-se como horários a disposição da empresa, devendo esse ser remunerado.

## 1.1 A estabilidade provisória

A garantia de proteção ao emprego é uma das mais justas e necessárias para que não exista disparidade entre lados opostos. Designado no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, seu artigo 10 faz referência à proteção do trabalho contida no artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988, que vem a garantir a dispensa arbitrária e sem justa causa do empregado.

Preciso é o artigo 10, II, “b” da ADCT, que visa à proteção e manutenção do trabalho da empregada gestante, do qual dispõe que desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto, será estável o emprego, assim efetivando a proteção ao trabalho, sem o risco de decisões arbitrárias do empregador, caso não

---

<sup>18</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não Paginado.

<sup>19</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 118. **Jornada de Trabalho: HORAS EXTRAS** (mantida). Brasília: Diário da Justiça, 19 nov. 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-118](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-118)>. Acesso em: 24 nov. 2020.

seja confirmado uma justa causa. Essa estabilidade acaba por ser garantia direta a vários dispositivos de proteção de suma importância à sociedade. Não somente proteções trabalhistas, como o princípio a proteção do trabalho, mas também princípios como a proteção à convivência familiar, que o artigo 227 da constituição traz.

O início dessa estabilidade se dá desde a confirmação da gravidez, essa confirmação inicia-se a partir do momento em que a mulher confirma o estado de gravidez e não quando o informa ou comprova ao empregador.

Nesse entendimento, a estabilidade provisória da empregada está caracterizada desde quando ela mesma descobre do seu estado de gravidez, mesmo esse acontecendo em contratos a prazo determinado, ou casos em que fora confirmado no período de aviso prévio, seja ele indenizado ou não. Esse último, disposto no artigo 391-A CLT, acrescido pela lei nº 12.812/13, que até então não conferia a estabilidade provisória.

Nesse sentido Carlos Henrique Bezerra Leite opõe seu entendimento:

Com efeito, afigura-se-nos que a mens legis é no sentido de se proteger o nascituro, razão pela qual o termo “confirmação” há de ser interpretado teleologicamente, isto é, visando aos fins sociais a que se destina esta espécie de garantia provisória no emprego<sup>20</sup>.

A súmula 244 do TST vem para nortear o entendimento da doutrina:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições

---

<sup>20</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p 1061.

Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado <sup>21</sup>.

Luciano Martinez também adota o mesmo posicionamento de Bezerra, “existindo a gravidez, independentemente do conhecimento do fato pelo empregador, subsiste a estabilidade da gestante. Esse, aliás, é o firme posicionamento do STF” <sup>22</sup>.

Todavia, esse entendimento não é único na doutrina, há correntes que afirmam que a estabilidade somente pode ocorrer após a interessada demonstrar sua condição de grávida ao empregador.

Oposto ao entendimento do STF, Amauri Mascaro Nascimento dispõe:

A Constituição dispõe que o início da estabilidade da gestante ocorrerá com a confirmação da gravidez. A confirmação é um ato formal a ser praticado. Caberá à interessada a demonstração da gravidez, porém só depois que o fizer estará protegida. Diverge o critério ora adotado da concepção objetivista sufragada pelos Tribunais do Trabalho segundo a qual a garantia, pela sua finalidade social, independe, para que se efetive, da comunicação da gravidez. Esta, sempre que constatada, é o bastante para atribuir à gestante todos os direitos, desde a concepção <sup>23</sup>.

Incluso pela lei nº 9.029/95, fora vedada a necessidade de conhecimento do empregador no momento da contratação, não permitindo a solicitação de atestado de gravidez. O empregador é impedido de tal fato, se contrário, ocasionará a discriminação da mulher devido ao seu estado de gravidez, isso afrontando o disposto no artigo 373-A, IV da CLT.

Essa lei conferiu maior proteção à discriminação que a mulher venha a sofrer, pois o objetivo é de fortalecer a igualdade que historicamente fora conquistado no decorrer dos anos.

---

<sup>21</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. **Gestante. Estabilidade Provisória:** (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Brasília: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25 set. 2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 24 nov. 2020.

<sup>22</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1992. 318 p. P. 46.

Alice Monteiro de Barros já contemplava que: “a discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social. São frutos de uma inferioridade presumida, advinda, muitas vezes, de mitos e crenças, como também de outras considerações arbitrárias”<sup>24</sup>.

Carla Tereza Martins Romar posicionou-se sobre a discriminação como:

A discriminação contra a mulher caracteriza-se, geralmente, pela diferença de remuneração existente em relação ao trabalho prestado por homem, pelas maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres em promoções, principalmente quando se trata de cargos de hierarquia mais elevada, e também pela resistência que encontram em relação à gravidez e à qualidade de mães<sup>25</sup>.

Caso o desrespeito da lei ocorra, acontecendo a demissão da empregada sem justa causa, o direito atribuiu a reintegração ao trabalho como regra geral, posto que a proteção seja referente à garantia do trabalho. Todavia a possibilidade de que o próprio juiz do trabalho veja que isso possa se tornar um fato inviável, devido às próprias condições decorrentes da demissão. Assim surgindo à substituição dessa reintegração, de forma que seja indenizada a empregada por todas as verbas salariais devidas decorrente do tempo em que existiria a estabilidade.

Incluso pela Lei nº 13.509/17, a empregada adotante que obtiver a guarda provisória para fins de adoção, também estará protegida pela estabilidade provisória de 5 meses que trata o caput do artigo 391-A CLT.

Em situações que venham a ocorrer o falecimento da mãe, biológica ou adotante, a Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014, trouxe a garantia de que a estabilidade provisória estará assegurada a quem tiver a guarda do filho.

## 1.2 Licença-Maternidade

A necessidade de proteção à mulher como já visto, tornou-se necessária para que fossem efetivados os direitos de igualdade, a modo de que a supressão da sua mão-de-obra pudesse ser sanada, junto com a exploração nos casos de utilização da mulher no mercado de trabalho.

---

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 1139.

<sup>25</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não Paginado.

Em 1919 A Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações de nº3, foi convocada para que pudesse ser tratado propostas de proteção à mulher no mercado de trabalho, sendo ratificado pelo Brasil em 26 de abril de 1934, que promulgou o Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935, que tratou mais estritamente a questão das mulheres em período gestacional.

Já no início da sua redação podemos ver a proibição da mulher ao trabalho logo após o parto, por um período de 6 semanas, junto a garantia de uma indenização durante o período, do qual melhor seria estipulada pelo país signatário.

Com a convenção da OIT nº103, ratificada 18 de junho de 1965 e o devido Decreto nº. 58.820, de 14 julho de 1966, o direito a licença passa a incluir não só as empregadas de grandes empresas, mas também a empregada doméstica e a empregada agrícola. Houve a extensão do prazo para 12 semanas de afastamento após o parto, sendo que no mínimo de 6 semanas fosse após a data desse. E em 1999, com a convenção nº 183, período mínimo de licença-maternidade novamente foi alterado, onde passou a contar com 14 semanas de afastamento, entretanto o país não ratificou essa convenção, porém adotou um período ainda maior que o originário, usualmente de 16 semanas.

A licença-maternidade é a garantia constitucional que permite o afastamento das atividades laborais que a mulher detém quando se torna ou esta prestes a se tornar mãe. Abrange não só a maternidade biológica, mas também a adoção ou a obtenção da guarda judicial.

De acordo com os vários fatores sobre a proteção que a licença-maternidade gera diante a mãe e ao recém-nascido, a recuperação física e psicológica da mulher após o parto, com a perfeita adequação a nova realidade trazida pela maternidade, estará relacionada diretamente ao afeto que será necessário para desenvolvimento futuro do bebê<sup>26</sup>.

O artigo 392 da CLT garante que as empregadas gestantes terão direito a uma licença de 120 dias sem que sofram prejuízos<sup>27</sup>, assim reafirmando os direitos sociais descritos na Constituição de 1988, que trazem no inciso XVIII do artigo 7º o prazo de licença de 120 dias, sem prejuízo do empregado e do salário, “licença à

---

<sup>26</sup> BACHUR, Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença-maternidade e salário-maternidade: na teoria e na prática**. Franca: Lemos e Cruz, 2011.

<sup>27</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Decreto lei Nº5425 de 1º de Maio de 1943. Artigo 392. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 26 nov. 2020.

gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”<sup>28</sup>.

Ferreira e Cavalcante contribuem, “A mulher gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, terá direito a licença-maternidade com duração de 120 dias”<sup>29</sup>.

A certeza dessa garantia é ainda mais consolidada pela afirmação de Carlos Henrique Bezerra Leite, concordando com as outras doutrinas: “A empregada tem direito à licença à gestante, de no mínimo 120 dias, em decorrência do nascimento do seu filho, sem prejuízo do emprego e do salário”<sup>30</sup>.

A possibilidade da mulher em continuar no mercado de trabalho, garante o melhor desenvolvimento social e cultural, sendo a maternidade responsável pelo crescimento demográfico, à garantia laboral influencia diretamente no desenvolvimento inicial do recém-nascido, a estabilidade do trabalho irá estar ligada a uma melhor qualidade emocional entre mãe e recém-nascido.

O contato materno é extremamente importante para o desenvolvimento, sendo esse possível graças ao período da licença-maternidade, o convívio da mãe com o bebê, se torna possível e dentre os benefícios, o aleitamento materno estará garantido. Esse reduz a mortalidade neonatal, possuindo toda alimentação necessária para o desenvolvimento inicial, sendo estendido como único alimento necessário até os 6 meses de vida. Além de contribuir para o fortalecimento dos vínculos afetivos entre mãe e filho.<sup>31</sup>

Buscando melhorar vida das famílias, garantindo o perfeito desenvolvimento da criança, os direitos trazidos pelo Estatuto da Criança e Adolescente mesclam o benefício do convívio familiar, fazendo que a licença-maternidade possa ser diretamente relacionada à proteção que a lei traz, garantindo o desenvolvimento físico, mental, moral, dentre outros que é dever da família, sociedade, estado,

---

<sup>28</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 7º, XVIII. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

<sup>29</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 917.

<sup>30</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p 1052.

<sup>31</sup> UNICEF. (Brasil). Organização das Nações Unidas. **Aleitamento materno**. Não informado. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/aleitamento-materno>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

fazendo jus à efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, etc.

32

A licença-maternidade apesar de garantir o retorno da mulher ao mercado de trabalho, também está relacionado aos direitos sociais, possibilitando o convívio familiar, o melhor interesse da criança e a proteção à infância.

### 1.3 O programa empresa cidadã, a lei Nº 13.985/20 e a extensão do prazo.

Promulgada em 2008, a lei 11.770 criou o programa empresa cidadã, foi à determinação do governo em impulsionar a iniciativa privada a um comprometimento maior com o compromisso social entre empregado e empregador<sup>33</sup>.

O programa possui a adesão voluntária e possibilita a prorrogação de 60 dias no prazo da licença-maternidade, totalizando-o em 180 dias. O benefício é estendido às mães empregadas em empresas (pessoas jurídicas) participantes, que em resposta a adesão ao programa, irá beneficiar-se de incentivos fiscais. “O programa empresa cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal”<sup>34</sup>.

A Lei n. 11.770/2008, ao criar o Programa Empresa Cidadã, facultou, às empresas aderentes, a prorrogação da licença-maternidade mediante a concessão de incentivo fiscal. A possibilidade da extensão é uma faculdade da empresa e não um direito da gestante, inclusive porque somente ocorrerá em relação às seguradas empregadas de médias e grandes empresas. Tal prorrogação se aplica tanto à maternidade biológica quanto à adotiva. As Administrações Públicas Direta, Indireta e Fundacional ficam autorizadas a instituir programas que garantam a prorrogação da licença-maternidade.<sup>35</sup>

A empresa ou instituição da administração pública direta, indireta e fundacional que possuir o interesse em aderir ao programa deverá solicitar pelo próprio meio de atendimento virtual da Receita Federal, e-cac. Entretanto, o

<sup>32</sup> BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília, DF. Artigo 6º e 7º, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2020.

<sup>33</sup> ZAVANELLA, Fabiano. **Ampliação da licença maternidade - uma conquista da criança**. 2008. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/70201/ampliacao-da-licenca-maternidade---uma-conquista-da-crianca>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

<sup>34</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não Paginado.

<sup>35</sup> HORVARTH JÚNIOR, Miguel. **Direito previdenciário**. Barueri: Manole, 2011. p.73.

programa não abrange qualquer empresa, mas somente aquelas que possuem sua tributação com base de cálculo no lucro Real.

A empregada que aderir a extensão do prazo, deverá comunicar a empresa participante dentro do primeiro mês de licença-maternidade que trata o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal. A extensão de 60 dias que trata o programa será acrescida imediatamente ao final dos 120 dias disposto na Constituição Federal, totalizando 180 dias de licença-maternidade.

O programa beneficia somente empregados de pessoa jurídica, conforme já mencionado, desta forma acaba por não corroborar com as orientações da OMS, que sugerem um mínimo de 180 dias de licença-maternidade.

Luciano Martinez contribui com o referido:

Por força dessa norma, a prorrogação é garantida em favor de quem é contratado por empregador-pessoa jurídica que aderir ao Programa. Se a pessoa jurídica não aderir ao referido programa, seus empregados não terão direito ao benefício aqui analisado. Obviamente, a vantagem não é estendida a quem não tenha sido contratado por pessoas jurídicas, caso ocorrente com os empregados domésticos<sup>36</sup>.

Vale ressaltar que não somente as mães biológicas são beneficiadas pelo programa, mas também a empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção, conforme é disposto no próprio artigo 1º, §2º da lei, “A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança”<sup>37</sup>.

A extensão do prazo previsto pela lei, não interfere na estabilidade disposta na Constituição Federal, desde o dia da confirmação da gravidez até o 5º mês após o parto, não se acumula com os 60 dias do benefício do programa, esse possui o cunho de extensão apenas da licença-maternidade, e não de extensão de estabilidade provisória.

É bom anotar que a extensão da licença-maternidade nos moldes aqui analisados também não estende a dimensão temporal da

---

<sup>36</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>37</sup> BRASIL, **Lei nº 11.770** de 09 de Setembro de 2008. Brasília, DF . Artigo 1º, §2º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)> Acesso em 26/11/2020.

estabilidade gravídica, que continua a vigor, indiferentemente, até cinco meses após o parto<sup>38</sup>.

O pagamento do prazo estendido não seguirá o restante dos outros pagamentos. Esse período de extensão não mais será realizado pela previdência social, mas sim pago exclusivo pelo empregador, possuindo esse a natureza salarial, inclusive com todos os tributos habituais que recaem sobre as verbas salariais. O empregador irá se beneficiar de incentivos fiscais, sendo que a cada período de apuração, poderá deduzir a totalidade dos valores pagos na extensão do prazo.

A extensão da licença-maternidade também pôde ser prorrogada em 60 dias devido a publicação da lei nº 13.985, de 7 de abril de 2020 oriunda da MP 894/19, que trata especialmente das mães de crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus, nascidas entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2019. O artigo 5º da referida lei, estendeu o prazo descrito no artigo 392 da CLT em 60 dias, totalizando 180 dias de licença-maternidade.

No caso de mães de crianças nascidas até 31 de dezembro de 2019 acometidas por sequelas neurológicas decorrentes da Síndrome Congênita do Zika Vírus, será observado o seguinte:

I - a licença-maternidade de que trata o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de 180 (cento e oitenta) dias;

II - o salário-maternidade de que trata o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, será devido por 180 (cento e oitenta) dias<sup>39</sup>.

O salário-maternidade também fora acrescido pelo mesmo prazo. Ambas as responsabilidades de custeio e garantias foram atribuídas à previdência social, seguindo o mesmo parâmetro do atual prazo de 120 dias estipulados na lei.

Comumente existe outra forma de extensão do prazo da licença-maternidade, que é a cumulação da licença-maternidade com o período de férias da empregada. A prática da cumulação do período disposto pela licença-maternidade com o período de férias do qual a empregada tem, claro que, caso esse período de férias já esteja disponível ou que, como veremos a diante, complete-se com a contabilização do prazo da licença-maternidade, poderá ser agregado para que após o vencimento da

---

<sup>38</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>39</sup> BRASIL, **Lei nº 13.985** de 07 de Abril de 2020. Brasília, DF . Artigo 5º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm)> Acesso em 26/11/2020.

licença-maternidade a empregada possa entrar de férias, assim estendendo a sua estadia com bebê.

Todavia, essa prática não estende a licença-maternidade ou salário-maternidade, mas sim aumenta o tempo da mãe junto ao bebê. Esse pacto irá acontecer diretamente com o empregador, que possuirá todo o direito de não aceitar. Por isso que carece de um acordo prévio, apesar de legal essa cumulação dos prazos, não constam como obrigatórios ou como direito adquiridos, se utiliza do bom senso para que ocorra.

#### 1.4 Pagamento.

Proposto no artigo 6º da Constituição, dentre os direitos sociais ali estabelecidos, à proteção a maternidade está amparada. Em seguida descrito no artigo 7º, os direitos sociais garantidos aos trabalhadores são descritos mencionando a licença-maternidade:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias<sup>40</sup>;

O pagamento garantido pela previdência social vem descrito no artigo 201 da Constituição:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:  
II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;<sup>41</sup>

O direito é aplicado a todas asseguradas do INSS, sejam as trabalhadoras com carteira assinada, trabalhadoras em regime de micro empreendedor individual, contribuinte individual facultativa, segurada especial, e inclusive a desempregada

---

<sup>40</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 7º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

<sup>41</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 201,II. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

que ainda estiver na condição de segurada do INSS, o denominado período de graça.

A lei 8.213 de 1991 que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência social possui a seção VII que trata especificamente do salário maternidade. Artigo 71 reafirma o já descrito na Constituição e CLT:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.<sup>42</sup>

Aqui será necessária a distinção entre licença-maternidade e salário-maternidade. A licença-maternidade com já decorrida, é o período de afastamento do contrato de trabalho gerado pelo estado de gravidez ou adoção, que o empregador deve fornecer a empregada sem que possa haver prejuízos salariais, que o empregador deve garantir no estado de gravidez ou adoção, conforme já mencionamos.

A licença-maternidade é um instituto de natureza trabalhista com previsão constitucional constante do art. 7º, XVIII. Por força dela, o empregador obriga-se a garantir o afastamento de seu contratado, sem prejuízo do emprego e do salário, por 120 dias, em virtude da maternidade biológica ou afetiva<sup>43</sup>.

O pagamento dos salários referentes ao período da licença-maternidade é suportado pela previdência social, assim denominando-se salário-maternidade. Distintamente, quando falamos de licença-maternidade, estamos dirigindo-se a natureza jurídica trabalhista, entretanto, quando falamos de salário-maternidade, remetemos a outra natureza jurídica, a previdenciária.

A previdência social detém a responsabilidade do pagamento, entretanto, durante o período, quem realiza o pagamento é o próprio empregador, sendo posteriormente reembolsado pelo INSS.

---

<sup>42</sup> BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF . Artigo 71 Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 20/05/2020.

<sup>43</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

O salário-maternidade não possui natureza salarial, constitui um benefício previdenciário pago, em regra, diretamente pelo empregador, que poderá, posteriormente, deduzi-lo quando do recolhimento das futuras contribuições previdenciárias a seu cargo.<sup>44</sup>

Todavia, mesmo no período em que o salário-maternidade é pago pela previdência, o empregador não deixa de recolher o FGTS referente ao salário da empregada, desta forma caracterizando o período como uma suspensão do contrato de trabalho.

o empregador, conquanto garanta o afastamento do trabalho e o seu retorno às atividades, não paga o equivalente ao salário no período correspondente ao afastamento, mas, apenas, recolhe o FGTS exigível<sup>45</sup>.

Em regra geral, o benefício será pago pela empresa da segurada, que posteriormente vem a ser ressarcida dos valores em compensações tributárias. Em outros casos, o pagamento será disposto pelo INSS conforme preconiza a lei. Acontecendo em casos do pagamento do salário-maternidade para seguradas empregadas de microempreendedor individual (MEI), disposto no artigo 18-A da lei complementar nº123/06, trabalhadoras avulsas, conforme o artigo 72, §3º da lei nº 8.213/91, as adotantes como menciona o artigo 93-A §6º do decreto 3.048/99, por último as empregadas domésticas que estão descritas no artigo 101, I, do decreto 3.048/99 e na lei 12.873/13. Todos farão jus ao pagamento diretamente pelo INSS.

Visando a proteção do sistema previdenciário brasileiro, o INSS estipula um prazo mínimo de carência para que a segurada possa fruir do pagamento do salário-maternidade. Com a redação da lei 8.213/91, não era previsto um prazo mínimo para a obtenção do benefício, pois a mesma relatava somente o direito ao benefício para as empregadas seguradas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas. Posteriormente o salário-maternidade foi estendido às contribuintes individuais e facultativas, assim sendo aplicado pela lei nº 9.876/99, um prazo mínimo de 10 contribuições mensais para que essas novas seguradas pudessem fruir do salário-maternidade sem que houvesse risco para a previdência.

---

<sup>44</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p 786.

<sup>45</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

É devido à segurada o pagamento do salário-maternidade sem cumulações com outros benefícios, inclusive o benefício de incapacidade deverá ser suspenso, caso o seja devido, durante o salário-maternidade. De acordo com o decreto 3.048/99, somente será possível a segurada beneficiar-se de mais de um salário-maternidade, caso essa tenha empregos concomitantes, fazendo jus de cada emprego.

### **1.5 Fim do benefício**

Em se tratar sobre o fim do benefício, o mesmo normalmente poderá acontecer quando chegar ao fim o prazo descrito de 120 dias, ou em casos de empresas que tenham adotado o programa Empresa Cidadã será após os 180 dias. Onde a empregada já estará apta ao retorno das suas atividades, entretanto, poderá haver outras formas de extinção para o benefício.

A extinção do benefício ocorrerá caso a segurada venha a falecer assim podendo o cônjuge ou companheiro receber a licença, pelo tempo que a mãe ainda teria. Com o falecimento ou abandono do filho cessa o benefício, também há extinção do contrato de trabalho por vontade da segurada.

A segurada que ainda no seu período de licença-maternidade, mantiver qualquer atividade remunerada, mesmo que seja já no período de extensão do prazo, no caso do Programa Empresa Cidadã, também encerrará o benefício. Também há o encerramento do benefício caso a segurada mantenha o bebê em creches ou algum estabelecimento semelhante durante a licença.

## 2. A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE DEVIDO A PARTO PREMATURO

A proteção conferida à mãe e seu recém-nascido, oriunda dos direitos fundamentais, conferidos inicialmente na Constituição Federal, servem de base para todos os outros direitos até agora já mencionados. Torna-se ligeiramente necessário a observância desses direitos, para que possa dar o tratamento adequado a tempo, para mãe e ao prematuro, que sofrem com a desigualdade entre os demais.

Essa determinada urgência se faz necessário, visto que algumas particularidades do parto prematuro o tornam demasiadamente frágil em relação a outros, ocasionando um elevado risco vida entre não só ao recém-nascido, mas muitas vezes a mãe, que devido a sua situação acaba por ter o parto antecipado.

O estado detém o dever de gerir e promover a saúde da criança, oportunizando todos os meios cabíveis para que a criança possa gozar do melhor padrão possível no tratamento de doenças, não sendo evitado esforços para que o melhor e mais efetivo sistema de saúde possa garantir o acesso a todas as crianças. A aplicação desse direito é de responsabilidade do estado, que deve aprimorar todas as formas para uma melhor efetivação, uma assistência médica adequada, com ênfase aos cuidados primários da saúde, assegurando o atendimento pré-natal e pós-natal adequado, junto à promoção de políticas públicas que possam instruir a sociedade aos princípios básicos de saúde e os benefícios do aleitamento materno<sup>46</sup>.

### 2.1 Parto prematuro

A gravidez tem um período gestacional de 40 semanas, contados a partir da data do último dia do ciclo menstrual. Gestações que vão da 38<sup>a</sup> até 42<sup>a</sup> semanas, são consideradas naturais e compreendem um perfeito desenvolvimento para o filho.

Prematuros ou pré-termo, são os nascimentos que ocorrem entre a 20<sup>a</sup> e a 37<sup>a</sup> semanas de gestação. Abaixo da 20<sup>a</sup> semana, é caracterizado como aborto, conforme preconiza Fernando Freitas.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> BRASIL. Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990. **Convenção Sobre Os Direitos da Criança**. Brasília, DF: Dou, 22 nov. 1990. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm)>. Acesso em: 30 nov. 2020.

<sup>47</sup> FREITAS, Fernando et al. **Rotinas em Obstetrícia**. 6<sup>a</sup> ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

A Organização mundial da Saúde (OMS) classifica em pré-termo (20 a 37 semanas), a termo (37- 41 semanas e 6 dias) e pós-termo (> 42 semanas).<sup>48</sup>

Na contribuição de Fábio Roberto Cabar:

A Organização Mundial de Saúde define prematuridade como sendo todo recém-nascido vivo com menos de 37 semanas completas de gestação contadas a partir do primeiro dia do último período menstrual. O recém-nascido com menos de 2.500g é denominado de baixo peso, podendo ou não ser prematuro, na dependência da idade gestacional.<sup>49</sup>

Há diversos fatores que acarretam em um parto antecipado, pode ocorrer naturalmente, devido a um trabalho de parto, ou também pode ser ocasionado decorrente de complicações maternas ou mesmo do próprio bebê. Alguns fatores técnicos podem ser descritos como, gestação gemelar, ruptura prematura da membrana, malformação uterina, malformação fetal, doença materna, idade materna avançada entre outros fatores.<sup>50</sup>

A mortalidade do recém-nascido possui uma relação muito forte ao tempo gestacional em que houve o parto. Quanto menor o tempo da gestação, maior o índice de óbitos.

A fronteira ou limite inferior para sobrevivência da criança tem sido empurrada para mais cedo na gestação primeiramente como um resultado de continuadas inovações em cuidados intensivos neonatais. O período de gestação de 23 a 25 semanas atualmente impõe o maior dilema para o obstetra e o pediatra. A probabilidade de morte neonatal antes de 26 semanas excede 75%. As morbidades graves das crianças, bem como a morte, são comuns antes de 26 semanas de gestação e quase universais antes de 24 semanas de gestação.<sup>51</sup>

Não caracterizando necessariamente um parto prematuro, mas que possui grande relação ao número de óbitos é o baixo peso do recém-nascido, isso em casos de partos prematuros acaba tornando-se um maior agravante, devido a maior fragilidade desse.

---

<sup>48</sup> MUSSI-PINHATA, Marisa Marta ; BISSANI, C. . **Recém-Nascido de Baixo Peso**. PEDIATRIA ATUAL, v. 7, n. 5, 1994.

<sup>49</sup> CABAR, Fabio Roberto . **Principais temas em Obstetrícia para Residência Médica**. 1. ed. São Paulo: Medcel Editora e Eventos LTDA, 2008. p. 33.

<sup>50</sup> FREITAS, Fernando et al. **Rotinas em Obstetrícia**. 6ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

<sup>51</sup> LEVENO, Kenneth J. et al. **Manual de obstetrícia de Williams**: complicações na gestação. 21. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 409.

Anualmente nascem cerca de 20 milhões de crianças prematuras e com baixo peso no mundo inteiro, sendo que cerca de 6 milhões ou um terço dessas, acabam morrendo antes de completarem um ano de vida.<sup>52</sup>

O acompanhamento médico durante a gravidez, através do pré-natal e a assistência após o parto, poderá analisar as possíveis patologias, assim tornando-se a melhor maneira de prevenir a prematuridade do recém-nascido, refletindo diretamente na diminuição do número de óbitos.<sup>53</sup>

Os bebês prematuros requerem maiores cuidados devido a sua fragilidade, desta forma podendo acarretar algumas dificuldades para a sua amamentação. Prematuros assim que nascem, completam o seu desenvolvimento em UTI neonatal, estando em incubadoras ligadas a fios e equipamentos eletrônicos.

As condições seguras para que o recém-nascido tenha completado o desenvolvimento normal, acontece em torno das 36 a 37 semanas da idade corrigida, entretanto o controle total da sua respiração pode demorar mais, chegando a 44 semanas. Essas condições estão ligadas a idade da gestação que o parto antecipou, quanto mais antecipado tenha ocorrido o parto, maior será o tempo necessário para atingir esses parâmetros<sup>54</sup>.

Esse estado acaba por tornar-se uma experiência dificultosa para a mãe, que na maioria dos casos, recebem altas médicas muito antes do recém-nascido. A depender da antecipação do parto, podem ser necessário a permanência do bebê por períodos superiores a três meses.

Uma mudança drástica na vida da mãe, a rotina diária da necessidade de ir ao hospital para amamentar, cuidar, estar junto de seu filho, são necessárias para o crescimento saudável, porém muitas vezes são impedidas pela vida profissional da mãe.

A licença maternidade extingue-se antes mesmo do bebê vir para casa, não completando os laços afetivos do filho com a mãe. O direito à convivência materna,

---

<sup>52</sup> OLIVEIRA, Maria. González. de. **Recém-nascido prematuro de muito baixo peso: acompanhamento dos primeiros doze meses de idade corrigida**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Medicina. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007. Disponível em:

<<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13050/000632544.pdf;jsessionid=9DB534463F72594FD50BBD4F17D7A5A0?sequence=1>>. Acesso em 21/06/2020.

<sup>53</sup> CABAR, Fabio Roberto . **Principais temas em Obstetrícia para Residência Médica**. 1. ed. São Paulo: Medcel Editora e Eventos LTDA, 2008. v.1.

<sup>54</sup> RITA DE CASSIA SILVEIRA. Sociedade Brasileira de Pediatria (org.). **SEGUIMENTO AMBULATORIAL DO PREMATURO DE RISCO**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Pediatria, 2012.

a proteção à infância e o convívio familiar, são perdidos devido há essas necessidades.

Após um grande período com cuidados especiais no hospital, especificamente na UTI neonatal, a recuperação lenta do recém-nascido atinge o nível adequado e com as orientações médicas que a mãe irá receber, chega o momento esperado de levar seu filho para o lar.

A alta do bebê prematuro começa a ser preparada logo após o recém-nascido comece a controlar a sucção e deglutição. A alimentação deve já ser realizada sem sonda, e a temperatura corporal já deve estar controlada, mesmo que o peso ainda não seja o ideal para o recém-nascido. Assim começa o sistema de orientação, que irá preparar os pais e familiares para que estejam aptos a dar toda assistência necessária após a alta do bebê<sup>55</sup>.

É inegável a felicidade não só da mãe, mas também da família, equipe médica e quem mais esteve por trás de todo esse período de angústia e sofrimento. Todavia, nem tudo é realmente como parece ser, a alta hospitalar não necessariamente garante que o recém-nascido está saudável a ponto de que a mãe possa administrar seu desenvolvimento sem nenhuma preocupação.

Aqui começa uma nova fase da vida da mãe, ela estará com menos supervisão profissional a disposição, o que há pouco tempo atrás era realizado por uma equipe altamente treinada para essa função, agora será realizada por uma única pessoa ou poucas pessoas, sua família.

Como prevenção aos principais problemas com os cuidados à saúde do bebê, que possa acontecer após a alta, uma série de recomendações será fornecida por escrito, para auxiliar na nova demanda da mãe, possuindo essa um grande volume de orientações<sup>56</sup>.

A rotina um pouco mais dificultosa do que mães de recém-nascidos a termo, será vista inclusive com as criteriosas necessidades de acompanhamento do pediatra.

Consultas com pediatras/neonatologistas devem ser criteriosas.

---

<sup>55</sup> RITA DE CASSIA SILVEIRA. Sociedade Brasileira de Pediatria (org.). **SEGUIMENTO AMBULATORIAL DO PREMATURO DE RISCO**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Pediatria, 2012.

<sup>56</sup> RITA DE CASSIA SILVEIRA. Sociedade Brasileira de Pediatria (org.). **SEGUIMENTO AMBULATORIAL DO PREMATURO DE RISCO**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Pediatria, 2012.

Primeira consulta: 5 a 7 dias após a alta. Se houver dificuldades de ganhar peso, podem ser necessárias consultas semanais para o controle de peso. Consultas mensais: Até 6 meses de idade corrigida.

Consultas a cada 2 meses: De 6 meses até 1 ano, corrigidas para prematuridade. Dependendo do serviço, as consultas ainda podem ser mensais. Consultas a cada 3 meses: de 12 a 24 meses. Consultas a cada 6 meses: de 2 a 4 anos: Consultas anuais: de 4 anos até a puberdade.<sup>57</sup>

O desenvolvimento emocional do recém-nascido é prejudicado muitas vezes pela falta de afeto e carinho por parte dos pais. A presença dos mesmos, cuidado e carinho, são fundamentais para o desenvolvimento do vínculo afetivo adequado ao recém-nascido prematuro.<sup>58</sup>

A importância do aleitamento materno merece uma atenção maior. O início da amamentação dentro de uma hora após o parto, protege o recém-nascido de infecções, reduzindo o risco de morte. A proteção contra infecções e a desnutrição, que afeta países desenvolvidos ou subdesenvolvidos, são diminuídas quando uma bem-sucedida amamentação é observada.<sup>59</sup>

A relação materna ainda continua sendo a melhor condição possível para o desenvolvimento do recém-nascido. O leite materno é o alimento mais recomendável e completo, contendo a melhor fonte de proteína e um baixo risco de contaminação.<sup>60</sup>

A mortalidade da criança até cinco anos, pode ser reduzida 13% em média, apenas com o aleitamento materno. O leite materno está também associado à diminuição das doenças como, infecções respiratórias, diminuição do colesterol alto,

---

<sup>57</sup> NIETO, Gislayne Castro e Souza de; RUGOLO, Ligia Maria Suppo de Souza; SADECK, Lilian dos Santos Rodrigues; SILVEIRA, Rita de Cássia; GARBERS, Rosângela Fátima Interaminense. **Nascer prematuro**: manual de orientações aos pais, familiares e cuidadores de prematuros na alta hospitalar. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2016. 64 p.

<sup>58</sup> CARVALHO, Manoel. **O ambiente da UTI Neonatal e sua repercussão na assistência ao recém-nascido**. IN Simpósio de Neonatologia. Rio de Janeiro, 1997.

<sup>59</sup> OPAS BRASIL (Brasil). Organização Mundial da Saúde (ed.). **OMS e UNICEF lançam novas orientações para promover aleitamento materno em unidades de saúde de todo o mundo**. 2018. Disponível em:

[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5631:oms-e-unicef-lancam-novas-orientacoes-para-promover-aleitamento-materno-em-unidades-de-saude-de-todo-o-mundo&Itemid=820](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5631:oms-e-unicef-lancam-novas-orientacoes-para-promover-aleitamento-materno-em-unidades-de-saude-de-todo-o-mundo&Itemid=820). Acesso em: 01 dez. 2020.

<sup>60</sup> REGO, José Dias. **Aleitamento Materno**. 2ª ed. São Paulo: Atheneu, 2006.

hipertensão, diabetes e um menor risco de alergias. Também fisicamente reduz a chance da obesidade infantil<sup>61</sup>.

A nutrição aconselhada pela OMS é que durante os 6 primeiros meses de vida do bebê, o leite materno seja o único alimento administrado pela mãe. Somente após esse tempo, devem ser inseridas na alimentação as papinhas de frutas e de legumes, e mesmo com essa nova alimentação, o aleitamento é deve ser continuado até que a criança complete dois anos de idade<sup>62</sup>.

O leite materno não é só a melhor fonte de proteína ao recém-nascido e essencial à saúde física, é também essencial à saúde emocional, fortalecendo os laços entre mãe e filho, dois quais somente a aproximação e convívio de mãe e filho pode gerar.

O bebê enquanto está fase oral sente prazer em sugar, precisando do contato com a pele da mãe, o momento da amamentação é muito tranquilizante, tornando-se um benefício essencial para o bebê<sup>63</sup>.

A necessidade de amamentar um recém-nascido é uma demonstração de carinho, cuidado e amor. É um dos vínculos mais fortes entre mãe e filho, não só pelo lado emocional, mas também pelos benefícios que a amamentação traz ao desenvolvimento da criança, especialmente em prematuros.

Os benefícios não se limitam ao bebê, mas o fato da amamentação colabora para a mãe não desenvolver anemia, doenças cardíacas, câncer de mama e de ovário, hemorragia pós o parto, e mesmo depressão. A autoestima é aumentada pelo prazer do ato<sup>64</sup>.

O lado emocional da relação de amamentação é descrita por Spallicci como:

---

<sup>61</sup> BRASIL. Não Informado. Ministério da Saúde (ed.). **A importância da amamentação até os seis meses**. 2017. Disponível em: <https://saudebrasil.saude.gov.br/eu-queiro-me-alimentar-melhor/a-importancia-do-leite-materno-nos-primeiros-seis-meses-da-crianca>. Acesso em: 01 dez. 2020.

<sup>62</sup> CARVALHO, Marcus Renato de. **A importância da Amamentação para mães e bebês**. 2013. Disponível em: <<http://www.aleitamento.com/Amamentacao/conteudo.asp?cod=1822>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

<sup>63</sup> CARVALHO, Marcus Renato de. **A importância da Amamentação para mães e bebês**. 2013. Disponível em: <<http://www.aleitamento.com/Amamentacao/conteudo.asp?cod=1822>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

<sup>64</sup> CARVALHO, Marcus Renato de. **A importância da Amamentação para mães e bebês**. 2013. Disponível em: <<http://www.aleitamento.com/Amamentacao/conteudo.asp?cod=1822>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

Amamentar é compreender que normas e disciplinas rígidas não condizem com um relacionamento a dois e que aprender a amamentar é natural e estimula o entendimento entre mãe e filho.<sup>65</sup>

Leveno contribui sobre a importância física da amamentação:

O leite humano é a alimentação ideal para os neonatos, ele fornece os nutrientes específicos para a espécie e para a idade, os fatores imunológicos e as propriedades antibacterianas, bem como os fatores que atuam como sinais biológicos para promover o crescimento e diferenciação celular.<sup>66</sup>

A garantia da amamentação é um direito que abrange todas as mães, inclusive aqueles que estão encarceradas detém o direito a amamentar o bebê. Também de direito do bebê, sendo resguardado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, do qual atribuem as práticas da amamentação em um dever a ser zelado pelo Estado<sup>67</sup>.

Diante disso, vemos o constante cuidado da mãe que teve o parto prematuro em relação aos cuidados que tem e deverá seguir com seu filho recém-nascido. Em seguir todos esses passos de orientações para a garantia do perfeito desenvolvimento, deparamos com a realidade temporal do prazo de 120 dias da licença-maternidade se aproxima do final ou mesmo já se encerrou, trazendo mais dúvidas, preocupações e angustias para a mãe, que deverá retornar as suas atividades laborais deixando o cuidado de seu filho a mão de terceiros.

## 2.2 ADI 6327

Proposto em Março de 2020, pelo partido político Solidariedade, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6327 vislumbra a obtenção de uma interpretação conforme a Constituição Federal do §1º do artigo 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e por consequência o artigo 71 da Lei nº 8.213/1991.

A redação aparentemente clara dos artigos, ligeiramente demonstra a efetividade da proteção ali destacada, porém ao ser literalmente aplicado, notamos

---

<sup>65</sup> SPALLICCI, Maria Delizete Bentivegna; MELLEIRO, Marta Maria; COSTA, Maria Teresa Zulini da. **GRAVIDEZ & NASCIMENTO**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002. p. 181.

<sup>66</sup> LEVENO, Kenneth J. et al. **Manual de obstetrícia de Williams**: complicações na gestação. 21. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 308.

<sup>67</sup> UNICEF. (Brasil). Organização das Nações Unidas. **Aleitamento materno**. Não informado. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/aleitamento-materno>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

que a intenção de proteção à maternidade, à infância e ao convívio familiar acaba por não exaurir o real propósito da lei.

Dentre os dispositivos de proteção garantidos pela Constituição, a proteção à maternidade e a infância estão ali elencados. O artigo 6º da Constituição descreve “[...] a proteção à maternidade e à infância”<sup>68</sup>, seguem descritos também no artigo 201, II “[...] proteção à maternidade, especialmente à gestante”<sup>69</sup>. E igualmente no artigo 203, I, “[...] a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice”<sup>70</sup>. Posteriormente, o artigo 227 atribuiu ao estado o dever de resguardar esses direitos.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão<sup>71</sup>.

Assim sendo notória a intenção do legislador em garantir e proteger a família, a maternidade e a infância, direitos sociais que a Constituição Federal atribuí e preserva, trazendo paridade entre a sociedade.

Com a aplicação dessas garantias relacionadas à licença-maternidade, não estritamente será visto somente na esfera trabalhista com a proteção ao emprego ou mercado de trabalho da mulher, mas quão importante será a garantia de convívio familiar que é alcançada. Pois a suma importância da convivência da mãe aos primeiros dias de vida do recém-nascido estará garantida, tornando-se os primeiros contatos de socialização efetivos e calorosos.

Sucedem que os altos números de nascimentos prematuros no país, de acordo com os dados trazidos na inicial pelo partido Solidariedade e novamente citados na

---

<sup>68</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 6. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

<sup>69</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 201,II. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

<sup>70</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 203,I. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

<sup>71</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Artigo 227. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2020.

fundamentação do acórdão, cerca de 279.300 (duzentos e setenta e nove mil e trezentos) partos prematuros acontecem por ano no Brasil. Juntamente com o grande índice de complicações pós-parto que podem ocorrer com a mãe, enseja a necessidade de internações hospitalares do recém-nascido ou mesmo da mãe que podem perdurar por dias ou meses<sup>72</sup>.

Sendo acometido desses relatos, o prazo inicial da licença-maternidade irá se efetivar ainda no hospital, muitas vezes não possuindo sequer previsão de alta, interrompendo a o direito de convivência familiar e proteção a infância que ora mencionamos. Resta apenas a proteção ao mercado de trabalho como garantia efetiva, porém como já vimos, não supre a real intenção que já fora determinada pelo legislador.

O início da licença-maternidade ocorrendo na data do parto, para aquelas mães que tiverem o parto antecipado, muitas vezes em 4, 8 ou até 12 semanas, acarretam prejuízos na convivência familiar, não exaurindo a proteção a infância conforme deve ser realizado. Torna-se um meio de convivência desigual entre aquelas mães de parto a termo.

Também deve ser mencionada a dificuldade que impõe a amamentação materna, devido o parto prematuro e a alta de mãe ou filho. Do qual o direito de amamentação é resguardado pelo Estatuto da criança e adolescente.

A aplicação dessa tese, claro que ainda em minoria, já fora vista em decisões anteriores:

A internação de forma prolongada priva o recém-nascido do convívio com os seus genitores, o qual se mostra primordial para estreitar os laços afetivos e ajudar na recuperação do infante. Visando assegurar o melhor interesse do infante, não se mostra razoável que a licença maternidade ou paternidade tenha início na data no nascimento, mas a partir da alta hospitalar, devendo o período de em que a criança permaneceu internada ser tratado como licença para tratamento de saúde de dependente.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020

<sup>73</sup> BRASIL. Primeira Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal. Ementa nº 1158138. RECORRENTE(S) DISTRITO FEDERAL. RECORRIDO(S) FRANK WELLMANN AMARAL PIRES. Relator: Juiz AISTON HENRIQUE DE SOUSA. Brasília, DF, 14 de março de 2019. **Recurso Inominado Cível 0754104-51.2018.8.07.0016**: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. LICENÇA PATERNIDADE. TERMO INICIAL. ALTA HOSPITALAR.. Brasília: Dje, 05 abr. 2019. Disponível em: <<https://tj->

A ação demanda que as proteções constitucionais já mencionadas anteriormente, não cumprem com a real intenção do efeito de proteção, pois não são efetivas ao relacionamento inicial da vida, na relação entre mães e recém-nascidos prematuros, produzindo prejuízos aos vínculos afetivos e à convivência familiar.

Assim objetiva-se que o marco inicial do prazo descrito, não seja o específico dentre os 28 dias anteriores ao parto, mas sim a data de alta do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último.

O relator Ministro Edson Fachin, em seu voto, reconhece que a proteção entre mãe e a criança prematura, acaba por ser deficiente devido o período ser encurtado, pois o tempo que a criança permanece no hospital, é descontado da licença-maternidade<sup>74</sup>.

Realça o quão importante é a relação entre mãe e o recém-nascido, que acaba por ser suprido por internações muitas vezes superior a meses, e mesmo após esse período, o recém-nascido não atingiu sequer o peso de um bebê a termo. Arguiu sobre a necessidade de cuidados especiais em relação a sua saúde e desenvolvimento<sup>75</sup>.

A previsão de aumento do período em duas semanas antes e depois do parto é mencionada pelo ministro, destacando a falta de previsão legal de uma possível extensão desse período:

Apesar de ser possível a extensão desse período em 2 (semanas) antes e depois do parto, mediante atestado médico, e haver previsão expressa de pagamento no caso de parto antecipado, não há previsão de extensão no caso de necessidade de internações mais longas, como ocorrem especialmente com crianças nascidas prematuramente, antes das 37 semanas de gestação.<sup>76</sup>

---

df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/695010356/7541045120188070016-df-0754104-5120188070016/inteiro-teor-695010487?ref=serp>. Acesso em: 01 dez. 2020

<sup>74</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020

<sup>75</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020

<sup>76</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em:

É visto uma omissão relativa sobre a convivência familiar que trata o artigo 227 da constituição, estando comprometidas devido ao tempo de convívio familiar que mães de recém-nascidos a termo possuem a mais em relação às mães de pré-maturos. Afirmando que “Logo, os cento e vinte dias devem ser considerados com vistas a efetivar a convivência familiar, fundada especialmente na unidade do binômio materno-infantil”.<sup>77</sup>

Em sequência o ministro cita José Joaquim Gomes Canotilho:

Existe um defeito de proteção quando as entidades sobre quem recai um dever de proteção (Schutzpflicht) adoptam medidas insuficientes para garantir uma proteção constitucionalmente adequada aos direitos fundamentais. A verificação de uma insuficiência de juridicidade estatal deverá atender à natureza das posições jurídicas ameaçadas e à intensidade do perigo de lesão de direitos fundamentais. (CANOTILHO, Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 6ed. Coimbra: Almedina, 2002, p. 273)<sup>78</sup>

Por fim, seu voto foi favorável à interpretação da lei, do qual fosse entendido de que o início da contagem do prazo ocorresse á partir da alta do recém-nascido ou da mãe, o que ocasionar por último.

O senhor ministro Marco Aurélio em seu voto, interpretou como adequada os termos contido na Constituição Federal, faz referência que os meios justifiquem os fins, entretanto esses não foram suficientes para que pudesse observar algo que não estaria previsto, alegando parecer justo, porém a constituição não prevê isso. Desta forma indeferiu o pedido.

Por fim o senhor ministro Gilmar Mendes, acompanhou o relator, todavia apontando algumas ressalvas. Foi sensato no parecer sobre a importância da licença-maternidade, fazendo referência a sua importância na constituição da

---

<<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020. p. 14.

<sup>77</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020. p. 17.

<sup>78</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020. p. 15.

família, realçando o quão necessário era o aleitamento materno para o perfeito desenvolvimento do recém-nascido e o quanto é importante à presença da mãe nos primeiros meses de vida do bebê, sendo indiscutível a necessidade para a criação de laços afetivos.

Entretanto as ressalvas foram no tocante da responsabilidade em quem fazer a quitação das prestações, atribui a licença-maternidade à Previdência Social, conforme já é de praxe. Também sendo um incentivo a proteção do mercado de trabalho da mulher.

É atribuído à seguridade social o pagamento devido da prorrogação do prazo, devendo ser realizada conforme já consta descrito no artigo 195 da Constituição federal.

A Seguridade Social, deve ser compreendida integralmente, 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.” Ou seja, as contribuições previstas no art. 195 (e, complementarmente os impostos), à exceção daquela do art. 195, I, “a” , e do inciso II, devem ser destinadas ao tripé composto pelas ações da previdência, da assistência e da saúde. A proteção da maternidade, especialmente da gestante, da qual trata o salário-maternidade, encontra previsão expressa no art. 201, II, da CR, que disciplina a previdência. Se esta não lhe atender, a ação demandada será da saúde e/ou da assistência.<sup>79</sup>

Por maioria, o tribunal acolheu preliminarmente a ação, que arguiu o descumprimento de preceito constitucional, deferindo o pedido para que fosse interpretado conforme a constituição o respectivo início da licença-maternidade a contar da alta da mãe ou do recém-nascido, qual ocorra por último.

A contextualização que a decisão transpassou na sua disseminação que teve perante a sociedade é uma ampliação da licença-maternidade em casos de partos prematuros, porém a respeitável decisão acaba por abranger a elasticidade da

---

<sup>79</sup>BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020. p. 23.

licença para todos os casos em que a alta hospitalar ocorrer após as duas semanas posteriores ao parto, esse descrito no artigo 392, parágrafo 2º da CLT<sup>80</sup>.

A indiscutível relevância que o objeto da ação constitui para a sociedade, pode ser visto como motivo para que a demanda protocolada em 08 de março 2020 e qual obteve a liminar deferida em 12 de março de 2020, pudesse observar tão arduamente o princípio da celeridade, pois seguidamente a liminar foi referendada pelo colegiado em 03 de abril de 2020.

O perigo de dano irreparável reside na inexorabilidade e urgência da vida. A cada dia, findam-se licenças-maternidade que deveriam ser estendidas se contadas a partir da alta, com o respectivo pagamento previdenciário do salário-maternidade, de modo a permitir que a licença à gestante tenha, de fato, o período de duração de 120 dias previsto no art. 7º, XVIII, da Constituição<sup>81</sup>.

Como fora disposto, a necessidade da prorrogação do prazo inicial da licença-maternidade é vista e aceita pelos ministros, que apesar de não unânimes na decisão, contam com a preocupação da ocorrência sobre discriminação que acontece entre partos distintos.

### 2.3 Pagamento da extensão do período

Conforme já visto, o pagamento do salário-maternidade acontece por intermédio do empregador, do qual realiza o pagamento a segurada e posteriormente é restituído pela previdência social. Isso em casos de pagamentos de benefícios de empregadas dos quais estejam trabalhando, todavia há os pagamentos que são realizados diretamente a segurada pela previdência social, são aqueles casos de seguradas contribuintes como microempreendedoras individuais (MEI), trabalhadoras avulsas e as mães que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção e as empregadas domésticas.

---

<sup>80</sup> CARVALHAL, Ana Paula. **STF determina que licença-maternidade começa a contar da alta hospitalar**. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/observatorio-constitucional-licenca-maternidade-comeca-contar-alta-hospitalar>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

<sup>81</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020. p. 03.

Vale lembrar que o INSS suporta o pagamento dos 120 dias que trata o artigo 71 da lei 8.213/91.

O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade<sup>82</sup>.

Porém tratamos também aqui o prazo de extensão de 60 dias que a lei 11.770/2008, o programa empresa cidadã, acrescenta a segurada. Esse acaba por não ser suportado pela previdência social, é atributo do empregador das empresas participantes que faça o adimplemento do período. Posteriormente poderá restituí-lo das contribuições fiscais.

Já oposto ao programa empresa cidadã, a lei Nº 13.985/20 que estendeu o prazo em mais 60 dias, para mães de recém-nascidos com Síndrome Congênita do Zika Vírus, atribuiu em seu artigo 5º, II a responsabilidade do pagamento do salário-maternidade totalmente pela previdência social.

No caso de mães de crianças nascidas até 31 de dezembro de 2019 acometidas por sequelas neurológicas decorrentes da Síndrome Congênita do Zika Vírus, será observado o seguinte:

I - a licença-maternidade de que trata o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de 180 (cento e oitenta) dias;

II - o salário-maternidade de que trata o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, será devido por 180 (cento e oitenta) dias<sup>83</sup>.

Após a decisão do pedido de liminar deferida em Março pelo ministro Edson Fachin, não se esclareceu perfeitamente todas as especificidades do período que seria acrescido enquanto não houver a alta do recém-nascido. Entre elas, a dúvida gerada foi sobre o pagamento do período sobressalente. Porém com a liminar referendada em Abril, trouxe em seu acórdão clareza sobre o pagamento, afirmou que a fonte de custeio já existe, assim atribuindo à seguridade social o pagamento da extensão do período:

---

<sup>82</sup> BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF . Artigo 71. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 20. Maio.2020.

<sup>83</sup>BRASIL, **Lei nº 13.985** de 07 de Abril de 2020. Brasília, DF . Artigo 5º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm)> Acesso em 26 nov.2020.

O benefício e sua fonte de custeio já existem. A Seguridade Social, deve ser compreendida integralmente, 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.”<sup>84</sup>

Entretanto na prática, deparamos com possíveis omissões do acórdão, onde o trâmite sobre o pagamento do benefício carece de formalização. Foi atribuída a previdência social o pagamento da extensão do período, conforme visto, todavia o método a ser realizado deverá seguir o rito do pagamento habitual da licença-maternidade, onde a empresa será responsável do pagamento e posteriormente será ressarcida pela previdência?

Há peculiaridades também a serem observadas nos casos em que a mãe ficar internada pelo tempo superior a duas semanas, pois sendo a mãe trabalhadora e segurada pela previdência social, como a tramitação do benefício ocorrerá sem a possibilidade pessoal da mãe em solicitar o benefício?

Essas questões sobre os procedimentos que ficaram em aberto pelo acórdão, transpassam para a previdência social a sua resolução, sendo a própria estabelecida com fonte para o custeio, também essa estará para o trâmite de adequação do benefício.

## 2.4 Interrupção do contrato de trabalho

Com o período de afastamento laboral de 120 dias decorrentes da licença-maternidade, haverá a paralisação temporária da prestação do serviço, sem que haja o encerramento do contrato de trabalho. Sendo visível uma interrupção do contrato de trabalho.

A interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado suspende a realização dos serviços, mas permanece recebendo normalmente sua remuneração, continuando o empregador com todas as obrigações inerentes ao liame empregatício.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup>BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2020. p. 23.

<sup>85</sup> SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho**: concursos públicos. 20. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018. p. 147.

A respeito das divergências doutrinárias sobre a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, Maurício Godinho Delgado esclarece:

A maioria da doutrina, entretanto, insiste que o correto enquadramento no presente caso, é o que se reporta à interrupção contratual. E com inteira razão, sem dúvida. De fato, todos os efeitos básicos da interrupção comparecem à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (gratificações se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósitos de FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (art.28, Decreto n.99.684/90).<sup>86</sup>

Carlos Henrique Bezerra Leite também expõe a licença-maternidade como um caso de interrupção do contrato de trabalho.

Além dessas hipóteses, são também considerados como interrupção do trabalho:[...] licença-maternidade (CF, art. 7º, XVIII) de, no mínimo, 120 dias; de acordo com a Lei 13.257/2016, caso o empregador tenha aderido ao Programa da Empresa Cidadã, e a empregada requeira até o final do primeiro mês após o parto, a licença-maternidade será prorrogada por mais 60 dias, totalizando 180 dias, e, em se tratando de empregado, a licença-paternidade terá, além dos 5 dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do ADCT, mais 15 dias, totalizando 20, desde que ele requeira o benefício no prazo de 2 dias úteis após o parto de<sup>87</sup>;

Conforme os ensinamentos de Luciano Martinez, o mesmo classifica o período em dois formatos distintos, primeiro falando da extensão do período adotado pelo programa empresa cidadã, Martinez afirma que a extensão do período trata-se de interrupção do contrato de trabalho.

Perceba-se, então, que o salário-maternidade não aumentou de tamanho. Ele continua a ter a dimensão correspondente a cento e vinte dias. O que mudou foi a dimensão da licença-maternidade, mediante a prorrogação dos dias não trabalhados sob o custeio

---

<sup>86</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. – São Paulo: LTR, 2015. p. 1168.

<sup>87</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 828.

exclusivo das empresas que aderirem ao programa. Trata-se de situação de típica interrupção do contrato de emprego.<sup>88</sup>

Todavia, o mesmo autor classifica a licença-maternidade como uma situação sui generis com previsão no texto legal:

apesar de não existir imposição de pagamento de salário, há obrigação residual, dirigida aos patrões, de recolhimento do FGTS. Essas situações são, por isso, reconhecidas como sui generis, uma vez que fogem ao figurino típico da suspensão ou da interrupção contratuais. Elas dizem respeito aos afastamentos dos trabalhadores por conta da prestação de serviço militar, para fruição de licença-maternidade ou em decorrência de acidente de trabalho<sup>89</sup>.

É afirmado na sua obra que somente o fato dos depósitos do FGTS não seria fundamento suficiente para que fossem caracterizados como interrupção do contrato de trabalho:

os afastamentos motivados pela prestação de serviço militar, por licença-maternidade ou em decorrência de acidente de trabalho, a partir do 16º dia de incapacidade para os segurados-empregados, não são efetivamente situações de interrupção contratual. São, em verdade, situações sui generis. A mera manutenção dos depósitos do FGTS não é fundamento suficiente para as situações ora em análise ingressarem, sem importantes ressalvas, no plano das situações interruptivas.

Vale aqui lembrar que as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), classificam a licença-maternidade como causa de interrupção do contrato de trabalho:

O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como:

- I - prestação de serviço militar;
- II - licença para tratamento de saúde de até quinze dias;
- III - licença por acidente de trabalho;
- IV - licença à gestante; e
- V - licença-paternidade.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>89</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não Paginado.

<sup>90</sup> BRASIL, **DECRETO Nº 99.684**, DE 8 DE NOVEMBRO DE 1990. Brasília, DF. Artigo 28. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d99684.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d99684.htm) > Acesso em 20. Maio.2020.

Apesar de haver divergências doutrinárias sobre a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho no período da licença-maternidade, os recolhimentos das contribuições decorrentes do pacto laboral ainda são pagos pela empresa, conforme já estudado, somente o valor do salário será pago pela previdência social. Inclusive o tempo da licença é contabilizado para fins de férias e mesmo para contribuições previdenciárias.

## 2.5 Proteção à mãe e ao recém-nascido

A qualidade de mãe que pode estar relacionada ao fator biológico ou a relação de parentesco e/ou sentimental irá gerar a condição de responsabilidade atemporal entre mãe e filho, torna-se uma ligação de fato que vai além do emocional, alcançando a esfera jurídica necessária para que possa haver proteções legais desse estado, resguardando as condições anteriores ao parto e garantindo as consequências posteriores deste<sup>91</sup>.

Esse período de mudanças, em que a mulher deixa momentaneamente de ser empregada, para tornar-se exclusivamente mãe, devendo a dedicação ao recém-nascido ser constante, não deixaria tempo para o trabalho, ou mesmo o emocional apto para esse, portanto a já descrita licença-maternidade torna-se mais do que um direito, é uma necessidade<sup>92</sup>.

A prematuridade do nascimento de um bebê ocasiona um desgaste muito maior para a mãe e a família. Traz consigo obrigações mais exaustivas devido à necessidade de uma permanência maior no hospital, o recém-nascido terá um afastamento maior do convívio familiar, podendo ocasionar um estresse psicológico na mãe<sup>93</sup>.

Os cuidados intensivos que o recém-nascido necessita já são conhecidos por quem intenciona a maternidade. Os partos que ocorrem antes das 37 semanas

---

<sup>91</sup> ALENCAR, Camila da Silva. **AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE EM RAZÃO DO NASCIMENTO PREMATURO**. 2016. 41 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Franca, Franca, 2016.

<sup>92</sup> ALENCAR, Camila da Silva. **AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE EM RAZÃO DO NASCIMENTO PREMATURO**. 2016. 41 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Franca, Franca, 2016.

<sup>93</sup> FONSECA, Luciana Mara Monti; SCOCHI, Carmen Gracinda Silvan. **Cuidados com o bebê prematuro: orientações para a família**. 2. ed. Ribeirão Preto. FIERP, 2005.

gestacionais são denominados como prematuros ou pré-termos. Sendo esses drasticamente mais complexos que os partos á termo.

A sobrevivência do recém-nascido dependerá dos cuidados médicos, necessitando permanecer dias, semanas ou meses internados em UTI neonatal, que serão os garantidores do desenvolvimento desses bebês, que ainda não possuem o tamanho e peso dos bebês nascidos á termo.

Após o desenvolvimento que é considerado seguro para alta hospitalar, o recém-nascido irá continuar o seu desenvolvimento em casa, perante a proteção da mãe e familiares.

O critério de peso varia nas diversas unidades de terapia intensiva neonatal (UTIN),mas, em geral, o bebê tem alta quando atinge 1.900 a 2.000 gramas. Ele deve aceitar toda dieta por boca, apresentando boa sucção e apresentar ganho de peso de aproximadamente 20 gramas/dia, pelo menos nos últimos 3 dias. Além disso, deve ser capaz de manter a temperatura corporal e estar, no mínimo, há uma semana sem apneia.<sup>94</sup>

A proteção desenvolvida entre a equipe médica durante esse período de internação hospitalar, agora irá ser efetivada somente pela mãe, que irá zelar pelos cuidados do bebê por todo o dia. Criando os vínculos afetivos, que fora privado durante o período de internação. A proteção à maternidade e à infância, à convivência familiar e os demais direitos expostos anteriormente, começaram a ser efetivados, pois o período de internação acabou por afastar todas essas garantias descritas na Constituição Federal, devido à necessidade dos cuidados especiais oriundos de um parto antecipado.

O prolongado tempo de internação, dos quais necessários devido a situação de saúde frágil do recém-nascido, dificulta a convivência e o estreitamento para a criação de laços afetivos entre mãe e filho<sup>95</sup>.

Sendo suficientes para que sentimentos de tristeza, culpa e medo se manifeste na mãe, aumentando a aflição que foi gerado devido a culpa que a mãe

---

<sup>94</sup> NIETO, Gislayne Castro e Souza de; RUGOLO, Ligia Maria Suppo de Souza; SADECK, Lilian dos Santos Rodrigues; SILVEIRA, Rita de Cássia; GARBERS, Rosângela Fátima Interaminense. **Nascer prematuro**: manual de orientações aos pais, familiares e cuidadores de prematuros na alta hospitalar. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2016. 64 p.

<sup>95</sup> PÓVOA, Diogo; MENDONÇA, Ana Luíza. **Mãe de bebê prematuro tem direito a prorrogação da licença-maternidade**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-18/opiniao-mae-bebe-prematuro-direito-prorrogacao-licenca>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

sente em ter o nascimento de seu bebê prematuro. Absorvendo toda a responsabilidade da situação, do qual estará afetando toda estrutura familiar<sup>96</sup>.

A particularidade do parto pré-maturo difere dos demais partos, assim possuindo necessidades distintas, o amparo considerável do princípio da igualdade pode ser gerenciado nesse, produzindo o mesmo efeito da licença-maternidade entre os demais partos<sup>97</sup>.

Uma nova interpretação que venha ser realizada na literatura os artigos já postos, possibilitando a mobilidade do início do período da licença-maternidade entre distintos partos efetivará o princípio da isonomia que antes, apesar de transparente o texto constitucional, na sua efetivação não estaria contemplando a essência do texto constitucional, não trazendo paridade entre os casos de nascimentos á termo.

Celso Antônio Bandeira de Mello ensina que:

Que, in concreto, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público.<sup>98</sup>

A necessidade diferenciada de cuidados que derivam do parto prematuro assemelha-se aos cuidados que mães de crianças que nasceram acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*. Sendo necessário à extensão do prazo da licença-maternidade e do salário-maternidade, que perdurou por mais 60 dias, do qual fora conferido o direito pela Lei 13.301/2016<sup>99</sup>.

A extensão do prazo nos casos de nascimentos prematuros deve perceber a mesma razão que motivou o entendimento da Lei 13.301/2016, que foi a

---

<sup>96</sup> FRAGA, Iara Teresinha Gama. PEDRO Eva Néri Rubim. **Sentimentos das mães de recém-nascidos prematuros: implicações para a enfermagem**. Revista Gaúcha Enfermagem. Porto Alegre, 2004, p. 89-97. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/viewFile/4497/2434>>. Acesso em: 31 Nov. 2020

<sup>97</sup> PÓVOA, Diogo; MENDONÇA, Ana Luíza. **Mãe de bebê prematuro tem direito a prorrogação da licença-maternidade**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-18/opiniaio-mae-bebe-prematuro-direito-prorrogacao-licenca>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

<sup>98</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2014. p. 41.

<sup>99</sup> PÓVOA, Diogo; MENDONÇA, Ana Luíza. **Mãe de bebê prematuro tem direito a prorrogação da licença-maternidade**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-18/opiniaio-mae-bebe-prematuro-direito-prorrogacao-licenca>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

necessidade de cuidados mais específicos e complexos na ocorrência da patologia já mencionada. Esses mesmo cuidados são necessários no desenvolvimento inicial do recém-nascido prematuro, enquanto perdurar sua permanência no hospital. A situação distinta entre as mães de ambos os partos encontra o auxílio de teor moral do princípio da igualdade, devendo ser observado um tratamento desigual na medida da sua desigualdade<sup>100</sup>.

O prazo disposto de 120 dias da licença-maternidade para que haja o afastamento das atividades laborais, á contar da alta do recém-nascido ou da mãe, irá trazer tranquilidade para a progenitora, pois a garantia de retorno a seu meio laboral prosseguirá com o seu espaço profissional no mercado de trabalho.

Também será possível a paridade dos princípios discutidos em relação às mães de bebê á termo, pois os períodos de convivência entre as mães de partos diferentes, aquelas que tiveram o parto á termo e as que tiveram o parto prematuro, exercerão o mesmo tempo de licença-maternidade, porém de formas diferentes, mas alcançado o mesmo ideal.

A suma importância da proteção à licença-maternidade é demonstrada nas demais políticas de proteção, projetos de emendas constitucionais e projetos de lei tramitam concomitantes com algumas alterações, porém dentre eles, a natureza acaba por ser a mesma, aumentar o prazo da licença-maternidade.

PEC 158/2019, do qual foi proposta pela deputada Clarissa Garotinho (Pros-RJ), o texto amplia a licença-maternidade para todas as trabalhadoras para 180 dias, junto a elas também será beneficias pelo aumento de mais 60 dias as deputadas e senadoras, que atualmente gozam do mesmo período da trabalhadora convencional<sup>101</sup>.

O Projeto de Lei 3913/20, prorroga a licença-maternidade devido ao estado de calamidade pública, que foi gerado pala pandemia, o projeto estenderia o prazo da licença-maternidade até o final do ano, enquanto permanece o estado de calamidade<sup>102</sup>.

---

<sup>100</sup> PÓVOA, Diogo; MENDONÇA, Ana Luíza. **Mãe de bebê prematuro tem direito a prorrogação da licença-maternidade**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-18/opiniao-mae-bebe-prematuro-direito-prorrogacao-licenca>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

<sup>101</sup> BRASIL. Wilson Silveira. Agência Câmara de Notícias (ed.). **CCJ aprova admissibilidade de proposta que amplia licença-maternidade para 180 dias**. 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/627130-ccj-aprova-admissibilidade-de-proposta-que-amplia-licenca-maternidade-para-180-dias/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

<sup>102</sup> BRASIL. Roberto Seabra. Agência Câmara de Notícias (ed.). **Proposta prorroga licença-maternidade até o fim da pandemia**. 2020. Disponível em:

Projeto de Lei 3056/20 prorroga o fim da licença-maternidade de seguradas do regime próprio e da previdência social residente em domicílios que declararem estado de emergência ou calamidade, devido a situação da saúde ocasionada pela pandemia<sup>103</sup>.

Com o projeto de lei 4808/16, A licença-maternidade de 180 dias e a paternidade de 20 dias, assim equalizando com outras servidoras públicas, que já gozavam do mesmo período de licença<sup>104</sup>.

Ainda mais audacioso, o projeto de lei 2765/20 ampliará a licença-maternidade de 120 para 180 dias, também a licença-paternidade para 45 dias. Além disso, foi proposto a licença-cuidadora, que poderia estender ainda mais o benefício, por um período de mais 180 dias, ampliando a licença-maternidade no total em 360 dias. Alega a deputada que em plena pandemia, esse prazo mais estável, garantiria uma segurança maior à saúde do bebê<sup>105</sup>.

O passo para a mudança foi iniciado, entretanto às dificuldades para fruição do direito ainda permanecem, a publicização ainda é escassa, deixando mães à deriva do direito.

O tema possui um grande impacto para sociedade, porém devido à baixa publicidade, acabam por não serem explorados pelas detentoras do direito, as mães de bebês prematuros. Poucas decisões judiciais sobre a ampliação da licença-maternidade são noticiadas, havendo uma negação por parte administrativa do INSS sobre a extensão do período. Onde mães de prematuros acabam por terceirizarem os cuidados de seus bebês para o retorno ao trabalho, ou tomam decisões ainda mais drásticas e acabam por deixarem a carreira trabalhista em prol dos cuidados de seus bebês<sup>106</sup>.

---

<<https://www.camara.leg.br/noticias/679396-proposta-prorroga-licenca-maternidade-ate-o-fim-da-pandemia/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

<sup>103</sup> BRASIL. Ana Chalub. Agência Câmara de Notícias (ed.). **Projeto prorroga licença-maternidade em municípios que declararem emergência**. 2020. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/671789-projeto-prorroga-licenca-maternidade-em-municipios-que-declararem-emergencia/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

<sup>104</sup> BRASIL. Natalia Doederlein. Agência Câmara de Notícias (ed.). **Projeto concede licença-maternidade de 180 dias para bombeira ou policial**. 2017. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/506623-projeto-concede-licenca-maternidade-de-180-dias-para-bombeira-ou-policial/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

<sup>105</sup> BRASILIA. Rachel Librelon. Agência Câmara de Notícias (comp.). **Projeto amplia para até 360 dias período de convivência de pais com recém-nascido durante pandemia**. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/662966-projeto-amplia-para-ate-360-dias-periodo-de-convivencia-de-pais-com-recem-nascido-durante-pandemia/>>. Acesso em: 02 dez. 2020

<sup>106</sup> MONTEIRO, Danielle Braga; OLIVEIRA, Domênica Marques da Silva. **"Mães de UTI" desconhecem direito sobre prorrogação de licença-maternidade**. 2020. Disponível em:

A baixa publicidade do tema acarreta em uma demorada efetivação do direito, onde apesar estar garantido pelo STF, ainda as mães de bebês prematuros passarão pela falta de convívio familiar devido o fim da licença-maternidade, obrigando-se a realizar escolhas entre os cuidados do bebê e a carreira profissional, onde sequer seria necessário esse impasse, pois está garantido, porém pouco conhecido.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se a questão aqui apresentada possui uma forte relevância para o meio jurídico. Em meio à pandemia, o julgamento da ADI acaba pouco explorado por juristas consagrados, tornando-se um tema com carências doutrinárias. Inclusive a quantidade de notícias sobre o caso não chega aos parâmetros que outros temas possuem publicados. Uma matéria de grande importância, onde afeta diretamente a população, não poderia ser despercebida, assim motivando a pesquisa, mesmo com as dificuldades mencionadas.

Analisado a proteções da mulher no meio laboral, que historicamente surge de uma necessidade de tutela do estado, para que pudesse sanar com os abusos trabalhistas gerenciados por empregadores, que determinavam a questão do sexo para explorar a mão-de-obra da mulher.

O reconhecimento do trabalho da mulher, iniciado no período a Revolução Industrial e Francesa, foi causador além da mão-de-obra a exploração do trabalho, que somente começa a ser reparada após a metade do século 19. Porém a real efetivação das garantias somente acontece após a criação da Organização Internacional do Trabalho, já no próximo século.

A proteção à maternidade estipulada pela CLT foi capaz de dar, até então, um tratamento mais humanizado, com proteções ao mercado de trabalho da mulher, direitos como a licença-maternidade, proibição de dispensa arbitrária e limites aos horários laborais, tornaram-se possíveis.

A licença-maternidade que já vinha protegida nas convenções da OIT, passavam a serem contempladas na CLT, passando de 6 semanas de descanso para 12 semanas e posteriormente á 14 semanas. Junto a garantia de indenização da remuneração durante esse período de afastamento, o salário-maternidade.

Os 120 dias de prazo da licença-maternidade contidos na CLT, também eram mencionados na Constituição Federal de 1988, a Constituição Cidadã, onde eram contemplados direitos sociais, igualando mulheres e homens em direitos e deveres, proibindo diferenças salariais atribuídas referente ao sexo. Proteção ao mercado de trabalho da mulher, proteção fundamental da gestante em relação ao mercado de trabalho e a saúde do bebê. A licença-maternidade também seria atribuída para a mulher que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Proteções ao aborto ou partos de bebês natimortos estão previstos.

A mulher estará protegida da dispensa durante a gravidez e após irá disfrutar de uma estabilidade provisória de 5 meses após o parto. E mesmo com controvérsias, a mulher gestante ou lactante que trabalhar em locais insalubres, poderá ser remanejada para outro local devido os riscos a sua saúde.

Com a lei 11.770 criou-se o programa empresa cidadã, que estende a licença-maternidade em 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento. Entretanto somente em casos de empresas que aderiram ao programa. Há a extensão que foi inerente aos casos expostos pela lei Nº 13.985/20, do qual tratou tristemente das mães de crianças acometidas com Síndrome Congênita do Zika Vírus, do qual estendeu a licença-maternidade por mais 60, junto ao salário-maternidade a cargo da previdência social.

A proteção conferida à mãe de recém-nascido prematuro tornasse insuficiente na particularidade dos casos. O mesmo período da licença, não contempla a necessidade de tratamento especial para os bebês. Nota-se a disparidade entre os casos, pois as mães de recém-nascidos á termo, gozam de um período maior em relação às outras mães.

O desenvolvimento do bebê prematuro acaba por necessitar de cuidados distintos, visto a fragilidade dos casos. A permanência em UTI neonatal é necessária para garantir a vida, necessitando permanecer nelas enquanto não completar o período que o parto foi antecipado em relação ao parto á termo.

Mesmo após o cuidado e o desenvolvimento do bebê, quando a alta estiver pronta, os cuidados ainda serão diferenciados, tornando muito mais desgastante para a mãe e a família. O tempo em que o bebê permaneceu internado acaba por estar dentro dos 120 dias da licença-maternidade, desta forma, o período em que a mãe realmente irá permanecer com seu bebê será muito menor do que o período que as mães de bebês á termo permaneceram com seus filhos.

A ADI 6327 trouxe um novo respaldo para esse debate, a possibilidade do prazo descrito na CLT começar a contar a partir da alta da mãe ou do recém-nascido, desta forma efetivando as proteções contidas na Constituição Federal.

Preliminarmente ocorreu o deferimento da ação, pois os senhores ministros, entenderam a disparidade entre as distintas aplicações da licença, determinando que fosse aplicado a redação literal do §1º do artigo 392 da CLT e por consequência o artigo 71 da Lei nº 8.213/1991. Foi mencionado que as garantias não puderam atribuir igualmente aos casos distintos de partos, a mesma proteção que era

proposta. A omissão relativa sobre a convivência familiar que trata o artigo 227 da constituição, estando comprometidas devido ao tempo de convívio familiar que mães de recém-nascidos a termo possuem a mais em relação às mães de pré-maturos.

O pagamento do salário-maternidade, que em regra é pago pelo empregador que posteriormente é restituído pela previdência social. Ou casos como o benefício estendido pelo programa Empresa Cidadã, são pagos diretamente pela empresa, que poderá deduzir as contribuições fiscais. Entretanto foi atribuído o dever do pagamento referente à extensão gerada pelo nascimento do prematuro, ser realizada pela previdência social.

A ampliação da licença-maternidade para as mães de bebês prematuros garante à proteção do melhor interesse da criança, proteção à infância e também ao convívio familiar, tudo com uma melhor estabilização da mulher perante o mercado de trabalho.

A proteção à maternidade será plena, com maior igualdade sendo o marco inicial de a licença-maternidade á partir da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, qual ocorra por último. Haverá garantias da vinculação entre mãe e recém-nascido, tornando-se possível a criação dos laços afetivos.

A necessidade de alteração do prazo possuiu uma relevância de natureza imensamente impactante, que diversos outros projetos de lei e de emendas constitucionais já foram propostos nesse período. Demonstrando a real necessidade de observância do legislador, que deverá dentro da legalidade, tornar possível o aumento, observando uma forma que possa abranger o real interessado da proteção.

## REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Camila da Silva. **AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE EM RAZÃO DO NASCIMENTO PREMATURO**. 2016. 41 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Franca, Franca, 2016.
- BACHUR, Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença-maternidade e salário-maternidade: na teoria e na prática**. Franca: Lemos e Cruz, 2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. 1392 p.
- BRASIL. Ana Chalub. Agência Câmara de Notícias (ed.). **Projeto prorroga licença-maternidade em municípios que declararem emergência**. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/671789-projeto-prorroga-licenca-maternidade-em-municipios-que-declararem-emergencia>>. Acesso em: 02 dez. 2020.
- BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Decreto lei N°5425 de 1° de Maio de 1943. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 20/05/2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Brasília, DF . Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 20/05/2020.
- BRASIL, **DECRETO Nº 99.684**, DE 8 DE NOVEMBRO DE 1990. Brasília, DF. Artigo 28. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d99684.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d99684.htm)> Acesso em 20/05/2020.
- BRASIL. **Decreto nº 99.710**, de 21 de novembro de 1990. **Convenção Sobre Os Direitos da Criança**.. Brasília, DF: Dou, 22 nov. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm)> Acesso em: 30 nov. 2020.
- BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília, DF. Artigo 6º e 7º, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2020.
- BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF . Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 20/05/2020.
- BRASIL, **Lei nº 11.770** de 09 de Setembro de 2008. Brasília, DF . Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)> Acesso em 26/11/2020.

BRASIL, **Lei nº 13.985** de 07 de Abril de 2020. Brasília, DF . Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm)> Acesso em 26/11/2020.

BRASIL. Não Informado. Ministério da Saúde (ed.). **A importância da amamentação até os seis meses**. 2017. Disponível em: <<https://saudebrasil.saude.gov.br/eu-quero-me-alimentar-melhor/a-importancia-do-leite-materno-nos-primeiros-seis-meses-da-crianca>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Natalia Doederlein. Agência Câmara de Notícias (ed.). **Projeto concede licença-maternidade de 180 dias para bombeira ou policial**. 2017. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/506623-projeto-concede-licenca-maternidade-de-180-dias-para-bombeira-ou-policial/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Primeira Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal. Ementa nº 1158138. RECORRENTE(S) DISTRITO FEDERAL. RECORRIDO(S) FRANK WELLMANN AMARAL PIRES. Relator: Juiz AISTON HENRIQUE DE SOUSA. Brasília, DF, 14 de março de 2019. **Recurso Inominado Cível 0754104-51.2018.8.07.0016**: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. LICENÇA PATERNIDADE. TERMO INICIAL. ALTA HOSPITALAR.. Brasília: Dje, 05 abr. 2019. Disponível em: <<https://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/695010356/7541045120188070016-df-0754104-5120188070016/inteiro-teor-695010487?ref=serp>>. Acesso em: 01 dez. 2020

BRASIL. Rachel Librelon. Agência Câmara de Notícias (comp.). **Projeto amplia para até 360 dias período de convivência de pais com recém-nascido durante pandemia**. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/662966-projeto-amplia-para-ate-360-dias-periodo-de-convivencia-de-pais-com-recem-nascido-durante-pandemia/>>. Acesso em: 02 dez. 2020

BRASIL. Roberto Seabra. Agência Câmara de Notícias (ed.). **Proposta prorroga licença-maternidade até o fim da pandemia**. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/679396-proposta-prorroga-licenca-maternidade-ate-o-fim-da-pandemia/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 118. **Jornada de Trabalho: HORAS EXTRAS** (mantida). Brasília: Diário da Justiça, 19 nov. 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-118](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-118)>. Acesso em: 24 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. **Gestante. Estabilidade Provisória**: (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Brasília: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25 set. 2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 24 nov. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 0087691-65.2020.1.00.0000**. REQTE. (S) SOLIDARIEDADE. INTDO.(A/S) PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Relator: MIN. EDSON FACHIN. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342638580&ext=.pdf>> Acesso em: 20. Maio. 2020

BRASIL. Wilson Silveira. Agência Câmara de Notícias (ed.). **CCJ aprova admissibilidade de proposta que amplia licença-maternidade para 180 dias**. 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/627130-ccj-aprova-admissibilidade-de-proposta-que-amplia-licenca-maternidade-para-180-dias/>> Acesso em: 02 dez. 2020.

CABAR, Fabio Roberto . **Principais temas em Obstetrícia para Residência Médica**. 1. ed. São Paulo: Medcel Editora e Eventos LTDA, 2008. v.1.

CARVALHAL, Ana Paula. **STF determina que licença-maternidade começa a contar da alta hospitalar**. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/observatorio-constitucional-licenca-maternidade-comeca-contar-alta-hospitalar>> Acesso em: 30 nov. 2020.

CARVALHO, Manoel. **O ambiente da UTI Neonatal e sua repercussão na assistência ao recém-nascido**. IN Simpósio de Neonatologia. Rio de Janeiro, 1997.

CARVALHO, Marcus Renato de. **A importância da Amamentação para mães e bebês**. 2013. Disponível em: <<http://www.aleitamento.com/Amamentacao/conteudo.asp?cod=1822>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

COELHO, Gabriela. **Supremo proíbe grávidas e lactantes de trabalharem em local insalubre**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-29/supremo-proibe-gravidas-trabalhar-local-insalubre>> Acesso em: 30 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. – São Paulo: LTR, 2015.

FONSECA, Luciana Mara Monti; SCOCHI, Carmen Gracinda Silvan. **Cuidados com o bebê prematuro: orientações para a família**. 2. ed. Ribeirão Preto. FIERP, 2005.

FRAGA, Iara Teresinha Gama. PEDRO Eva Néri Rubim. **Sentimentos das mães de recém-nascidos prematuros: implicações para a enfermagem**. Revista Gaúcha Enfermagem. Porto Alegre, 2004, p. 89-97. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/viewFile/4497/2434>> Acesso em: 31 Nov. 2020

FREITAS, Fernando; MARTINS-COSTA, Sérgio H.; RAMOS, José Geraldo Lopes; MAGALHÃES, José Antônio. **Rotinas em Obstetrícia**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011

GOES, Hugo Medeiros de. **Manual de direito previdenciário** – 4. Ed. Rio de Janeiro: Editora Ferreira, 2011.

HARDY, Ellen E.; OSIS, Maria José. **Mulher, trabalho e amamentação**, 1991.

HORVARTH JÚNIOR, **Miguel**. **Direito previdenciário**. Barueri: Manole, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEVENO, Kenneth J. et al. **Manual de obstetrícia de Williams**: complicações na gestação. 21. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2014.

OPAS BRASIL (Brasil). Organização Mundial da Saúde (ed.). **OMS e UNICEF lançam novas orientações para promover aleitamento materno em unidades de saúde de todo o mundo**. 2018. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5631:oms-e-unicef-lancam-novas-orientacoes-para-promover-aleitamento-materno-em-unidades-de-saude-de-todo-o-mundo&Itemid=820](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5631:oms-e-unicef-lancam-novas-orientacoes-para-promover-aleitamento-materno-em-unidades-de-saude-de-todo-o-mundo&Itemid=820). Acesso em: 01 dez. 2020.

MUSSI-PINHATA, Marisa Marta ; BISSANI, C. . **Recém-Nascido de Baixo Peso**. PEDIATRIA ATUAL, v. 7, n. 5, 1994.

MONTEIRO, Danielle Braga; OLIVEIRA, Domênica Marques da Silva. **"Mães de UTI" desconhecem direito sobre prorrogação de licença-maternidade**. 2020. Disponível em: <<https://www.jornaljurid.com.br/noticias/maes-de-uti-desconhecem-direito-sobre-prorrogacao-de-licenca-maternidade>>. Acesso em: 06 dez. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1992. 318 p.

NIETO, Gislayne Castro e Souza de; RUGOLO, Ligia Maria Suppo de Souza; SADECK, Lilian dos Santos Rodrigues; SILVEIRA, Rita de Cássia; GARBERS, Rosângela Fátima Interaminense. **Nascer prematuro**: manual de orientações aos pais, familiares e cuidadores de prematuros na alta hospitalar. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2016. 64 p.

OLIVEIRA, Maria. González. de. **Recém-nascido prematuro de muito baixo peso: acompanhamento dos primeiros doze meses de idade corrigida**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Medicina. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007. Disponível em:

<<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13050/000632544.pdf;jsessionid=9DB534463F72594FD50BBD4F17D7A5A0?sequence=1>> Acesso em 21/11/2020.

PÓVOA, Diogo; MENDONÇA, Ana Luíza. **Mãe de bebê prematuro tem direito a prorrogação da licença-maternidade**. 2019. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2019-ago-18/opiniao-mae-bebe-prematuro-direito-prorrogacao-licenca>> Acesso em: 29 nov. 2020.

REGO, José. Dias. **Aleitamento Materno**. 2º ed. São Paulo: Atheneu, 2006.

RITA DE CASSIA SILVEIRA. Sociedade Brasileira de Pediatria (org.). **SEGUIMENTO AMBULATORIAL DO PREMATURO DE RISCO**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Pediatria, 2012.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho: concursos públicos**. 20. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.

SECCO, L. **Mercado e Socialismo na Experiência Soviética**. Revista de Economia Política e História Econômica, São Paulo, v. 1, 2004.

SEIXAS, Ana Maria Ramos. **Sexualidade feminina. História, cultura, família – personalidade & psicodrama**. São Paulo: ed. SENAC São Paulo, 1998.

SPALLICCI, Maria Delizete Bentivegna; MELLEIRO, Marta Maria; COSTA, Maria Teresa Zulini da. **GRAVIDEZ & NASCIMENTO**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

UNICEF. (Brasil). Organização das Nações Unidas. **Aleitamento materno**. Não informado. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/aleitamento-materno>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

ZAVANELLA, Fabiano. **Ampliação da licença maternidade - uma conquista da criança**. 2008. Disponível em:

<<https://migalhas.uol.com.br/depeso/70201/ampliacao-da-licenca-maternidade---uma-conquista-da-crianca>> Acesso em: 30 nov. 2020.