

Extensão do auxílio-maternidade para mães de bebês prematuros¹

Paula de Cerqueira Silva

Bancária. Estudante de Direito do 9º semestre do Centro Universitário Jorge Amado.
E-mail: <paulinhacerqueir@hotmail.com>.

Resumo: O presente artigo busca analisar a possibilidade da extensão do auxílio-maternidade para as mães de bebês prematuros, sobre a necessidade de as trabalhadoras mães permanecerem mais tempo com seus bebês prematuros, visto que estes necessitam de cuidados especiais devido à sua fragilidade. Contudo, debatem-se as reais possibilidades com a doutrina e seus eventuais avanços e retrocessos. Na doutrina brasileira, tenta-se mapear o estado da arte da discussão, fazendo com que autores de diversos campos de trabalho dialoguem na tentativa da real efetivação da proposta de extensão. Ao final, apresentam-se as principais conclusões articuladas para o leitor.

Palavras-chave: Possibilidade. Extensão. Auxílio-maternidade. Bebês prematuros. Fragilidade.

Sumário: **1** Introdução – **2** Prematuridade – **3** Da necessidade de cuidados especiais – **4** Da licença-maternidade – **5** O retorno da trabalhadora mãe às suas atividades – **6** Da proteção legal à mulher à luz da CLT – **7** Proposta de Emenda Constitucional nº 58/2011 – **8** Conclusão – Referências

1 Introdução

No Brasil, atualmente, a primeira causa de mortalidade infantil são as “afecções perinatais”, entre elas está a prematuridade, o baixo peso, as infecções neonatais etc. O enfrentamento passa pela melhoria da qualidade da assistência durante a gestação (acompanhamento pré-natal), parto, pós-parto imediato e cuidados aos recém-nascidos.

Os bebês que nascem pré-termos (antes das 37 semanas de gestação segundo a OMS, e antes das 38 semanas para os neonatologistas) possuem maior risco de adoecer e morrer. Doenças vasculares perinatais, distúrbios metabólicos, dificuldades em regular sua temperatura, dificuldade de serem alimentados e baixo vínculo (apego) com seus pais, devido ao restritivo horário de visita imposto pelas UTIs neonatais, fazem com que esses bebês tenham mais chance de serem abandonados.

Por todos esses motivos, o bebê que nasceu prematuro não pode ser considerado da mesma forma que aquele nascido a termo. Ele está em desvantagem frente a

¹ A autora agradece o apoio da professora Vera Mônica pelas críticas e sugestões essenciais para a elaboração do texto.

outro que nasceu em torno das 40 semanas, já que tem que terminar sua maturação fora do útero materno. Grande parte desse período passa em uma incubadora de uma UTI, separado de seus pais.

Por isso, bebês prematuros exigem cuidados especiais e por períodos mais longos em relação a bebês nascidos no período normal. Em suma, é necessário um tratamento diferenciado, dando às mães uma chance de interferir positivamente e afetivamente no desenvolvimento do bebê.

Nesta linha, a resposta correta ao problema em questão é que os 120 dias subsequentes ao parto (art. 392 da CLT) a que a trabalhadora mãe tem direito devem ser contados a partir da alta do bebê, de quando efetivamente sua vida não está mais exposta a riscos, ou, que seja estendida a licença-maternidade à quantidade de dias em que o bebê se encontrar internado. Dentro dessa ótica, de acordo com o projeto de Lei, se a mãe tem um bebê com 32 semanas, o que é considerado prematuro, ela receberá o auxílio até a mudança do quadro de saúde do recém-nascido e apenas a partir daí que se contará a licença-maternidade.

2 Prematuridade

A maioria das gravidezes tem uma duração de 40 semanas ou, o que é o mesmo, 280 dias. Considera-se um nascimento a termo quando o bebê chega ao mundo com 37 a 41 semanas de gestação. Assim, se nasce antes das 37 semanas, trata-se de um bebê de pré-termo ou prematuro.

De acordo com os resultados de investigações científicas, muitos são os fatores que determinam o nascimento prematuro e o baixo peso: os bebês prematuros têm um aspecto muito característico: a sua pele é avermelhada e está coberta de lanugo, uma penugem especial do feto, muito fina, que permite ver os vasos sanguíneos mais grossos. Em geral, ao nascer podem pesar entre 1,8 e 2,5 quilos, mas é possível que pesem menos. Abaixo dos 2 quilos trata-se de um “prematuro extremo”. No entanto, alguns nascem com um peso bastante próximo do de um bebê a termo, embora com o mesmo peso, por exemplo: 2,7 quilos, o bebê prematuro seja diferente, devido ao fato de os órgãos não terem completado ainda a maturação.²

De todas as maneiras, é provável que um bebê que nasça com um peso de 800 gramas e 26 semanas de gestação esteja mais bem preparado para enfrentar as dificuldades do que aquele com peso de 600 gramas, ainda que tenha uma idade gestacional de 28 semanas. Isso se deve ao fato de a capacidade de adoecer estar mais relacionada com o peso do que com o tempo de gestação.

² ALEITAMENTO materno. Toda Biologia.com.

A verdade é que se o bebê nasceu aos sete meses da gestação necessitará de mais dois meses para chegar à maturidade de um bebê nascido a termo, mas conservará o atraso de peso e de altura durante um longo tempo. Quer dizer que quando o pediatra analisa o peso nas tabelas de crescimento, deverá “descontar” dois meses aos meses de vida (idade corrigida) do bebê nascido prematuro.

Além disso, a prematuridade influencia diretamente na afetividade do bebê com a mãe, pois é atribuída uma inestimável importância à relação primária entre mãe e bebê, o que interfere na construção psíquica, afetiva e social. Para a mulher o processo de tornar-se mãe provoca transformações profundas e abrangentes.³ A gestação e maternidade despertam conflitos e conteúdos inconscientes, que influenciam na qualidade da ligação que estabelecerá com o filho. É uma relação permeada de sentimentos intensos e ambivalentes. O período de gestação e os primeiros tempos após o nascimento são essenciais para a construção do vínculo e têm repercussões duradouras. A prematuridade representa uma interrupção brusca nessa interação, afetando a dinâmica familiar, gerando um afastamento precoce e diversas rupturas no estabelecimento de relação entre mãe e filho. A hospitalização prolongada pode acarretar riscos para o desenvolvimento físico e psíquico do recém-nascido.

2.1 Do momento em que se considera vida

A personalidade jurídica para o Código Civil brasileiro se dá mediante nascimento, e nascimento com vida. Nos termos do art. 2º do Código Civil de 2002: “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”.

Nos termos da legislação surge um impasse, pois, embora não tenha personalidade, que apenas começa com o nascimento com vida, o nascituro pode titularizar direitos, como, por exemplo, a busca de “alimentos gravídicos”.

Contudo, em razão das controvérsias acerca da natureza jurídica, há três correntes doutrinárias que estudam o momento inicial da personalidade do nascituro: a natalista, a da concepcionista, e por último, a da personalidade condicional.⁴ A primeira afirma que o nascituro possui mera expectativa de direito, só fazendo jus à personalidade após o nascimento com vida (art. 2º, 1ª parte do CC/2002); a concepcionista assegura ao nascituro personalidade, desde a concepção, possuindo, assim, direito à personalidade antes mesmo de nascer; a da “personalidade condicionada” forja, a seu turno, uma “personalidade virtual ao nascituro”, vez que ele possui personalidade, mas sob a condição de nascer com vida.

³ ALMEIDA. Direitos da personalidade do nascituro. *Revista do Advogado*.

⁴ VIANA, Jorge Candido S. C. *A mulher grávida e os direitos do nascituro*, 2009.

Já a personalidade jurídica, ou civil, é a aptidão genérica para adquirir direitos e contrair obrigações. Ideia ligada à ideia de pessoa, é reconhecida atualmente a todo ser humano e independe da consciência ou vontade do indivíduo: recém-nascidos, loucos e doentes inconscientes possuem, todos, personalidade jurídica. Esta é, portanto, um atributo inseparável da pessoa, à qual o direito reconhece a possibilidade de ser titular de direitos e obrigações.

Em suma, a vida propriamente dita se inicia com o nascimento, muito embora existam duas correntes doutrinárias sobre o início da personalidade humana, a natalista e a concepcionista, e o sistema positivo nacional adotou a primeira, que “reconhece o início da personalidade no nascimento com vida, reservada para o nascituro uma expectativa de direito”.

No sistema positivo brasileiro, a personalidade civil do homem começa com o nascimento com vida, desde o momento em que o recém-nascido completou o nascimento e adquiriu vida autônoma, capaz de respirar independentemente da participação materna.

2.2 O prematuro extremo

Aqueles que nascem entre as 24 e 30 semanas, os quais se encontram no limite da viabilidade, sobretudo os que têm menos de 27 semanas.

Aspectos físicos de um recém-nascido prematuro extremo: pele fina, brilhante e rosada, podendo, em alguns casos, serem vistas claramente as veias como uma rede, pele por vezes coberta de penugem fina (lanugo) e pouco cabelo, cabeça grande e desproporcional em relação ao resto do corpo, orelhas finas e moles, músculos fracos e atividade física reduzida (ao contrário de um lactente de termo, o prematuro tende a não elevar os membros superiores e inferiores); reflexos de sucção e deglutição fracos ou inexistentes; respiração irregular. Nas meninas os genitais têm um aspecto estranho, porque os grandes lábios não cobrem os pequenos. Nos meninos é provável que os testículos não tenham ainda descido para o escroto.

3 Da necessidade de cuidados especiais

Devido ao fato de seus órgãos não se encontrarem totalmente “maduros”, depois do nascimento o prematuro necessita de cuidados especiais, que podem durar desde poucas semanas até vários meses, de acordo com o grau de imaturidade. Por exemplo, os bebês cujos pulmões não estão suficientemente preparados e aqueles que pelo seu frágil desenvolvimento não têm força muscular para respirar sozinhos devem receber assistência respiratória mecânica.

Os bebês prematuros têm, além disso, dificuldades para regular a sua temperatura corporal, de modo que muitas vezes é necessário colocá-los numa incubadora.⁵ Se não se procedesse dessa maneira, a falta de regulação térmica dificultaria o aumento de peso, porque o bebê teria de gastar muitas calorias para conservar o calor e não conseguiria aproveitar o alimento. Quando é dada alta ao bebê, o seu mecanismo regulador geralmente já funciona. No entanto, devido ao seu pequeno tamanho e à escassa quantidade de gordura corporal, custa-lhe manter o calor.

Por isso, em casa, é preciso manter o ambiente aquecido (entre 22 e 23 graus), mas tendo o cuidado para a temperatura não ser excessiva. E nunca deve guiar-se pelos pés ou pelas mãozinhas: todos os recém-nascidos prematuros ou não prematuros os têm normalmente frios, mas isso não significa que estejam com frio. E mais, quando os pés e as mãos estão quentes é porque o bebê está excessivamente agasalhado ou tem febre.

As causas mais frequentes de nascimento prematuro são: gravidez múltipla; alcoolismo; tabagismo; toxicodependência; má-formação do útero; incompetência do colo do útero; ruptura prematura da bolsa d'água ou das membranas ovulares; infecções urinárias ou amnióticas; gravidez em adolescentes; gravidez em mulheres com mais de 37 anos; diabetes; hipertensão arterial durante a gravidez; incompatibilidade de Rh, hepatite B.

Quando finalmente o bebê recebe alta e sai da incubadora, já está no fim a licença-maternidade.

4 Da licença-maternidade

Licença-maternidade ou licença-gestante é um benefício de caráter previdenciário garantido pelo art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, que consiste, por ocasião do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção, em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 dias. Essa concessão está prevista também no art. 392 da CLT. A Constituição também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida.

Em função da gravidez,⁶ muitas mulheres precisam se afastar dos seus cargos, para que não haja complicações durante esse período. A licença-maternidade permite que ela fique afastada das funções, como do trabalho, por determinado período.

Ela também não perde o seu posto dentro de uma empresa ao requerer esse direito, por isso a previsão legal, pois além de assegurar o seu emprego, serve para que a trabalhadora mãe não hesite em requerê-lo.

⁵ Incubadora consiste numa espécie de berço hermético que mantém uma temperatura constante, bem como o oxigênio e humidade, para evitar que o bebê perca calor (IVECO, 2007).

⁶ CIAMPO, LA. Refere-se ao estado resultante da fecundação de um óvulo pelo espermatozóide, envolvendo o subsquente desenvolvimento do feto gerado no útero, que dura cerca de nove meses, até seu nascimento.

Toda mulher trabalhadora empregada tem direito, contribuinte individual, facultativa e a doméstica, por ocasião do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção. A Previdência Social não exige carência para conceder esse benefício.

Importante comentar a Lei nº 11.770/2008, que prorrogou a licença-maternidade em 60 dias, e diz em seu art. 1º que a prorrogação será garantida à empregada de pessoa jurídica que aderir ao Programa “empresa cidadã”, mas há outra condição que é, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inc. XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

4.1 Duração e pagamento do benefício

O período da licença é de 120 dias, contados a partir do primeiro dia da licença. Nos casos em que a gestante estiver incapacitada para trabalhar por razões médicas, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados em duas semanas. Os períodos de repouso podem ser aumentados posteriormente em duas semanas desde que com atestado médico.

O salário da trabalhadora em licença é chamado de salário-maternidade, podendo ser solicitado a partir do 8º mês de gestação, comprovado através de atestado médico; a partir da data do parto, com apresentação da Certidão de Nascimento; a partir da data do deferimento da medida liminar nos autos de adoção ou da data da lavratura da Certidão de Nascimento do adotado. O início do pagamento do benefício é fixado de acordo com o atestado médico.⁷

O salário-maternidade pode ser requerido pela internet ou nas Agências da Previdência Social. Se for feito pela internet, pode ser feito tanto pela empregada quanto pelo empregador. Se for solicitado nas Agências da Previdência Social, se a própria segurada não puder solicitar, deve constituir um procurador. A procuração poderá ser particular e ter a autenticidade da assinatura reconhecida em cartório.

Para concessão do salário-maternidade, não é exigido tempo mínimo de contribuição das trabalhadoras empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas, desde que comprovem filiação nessa condição na data do afastamento para fins de salário-maternidade ou na data do parto.

O benefício será pago durante 120 dias e poderá ter início até 28 dias antes do parto. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico, se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento. A duração do benefício será diferenciada nos casos de abortos — espontâneo ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe) — será pago o salário-maternidade por duas semanas.⁸

⁷ Site da Previdência Social. DATAPREV.

⁸ Site da Previdência Social. DATAPREV.

4.2 Amamentação

A amamentação é o primeiro contato afetivo entre a mãe e filho, trazendo benefícios para a saúde de ambos. O leite materno é o melhor alimento para o desenvolvimento do bebê, pois tem ação imunizante, que protege o bebê de diversas doenças.

Nos primeiros seis meses, o leite materno é indispensável à vida do bebê, e substitui qualquer outro alimento, até mesmo a água, pois na sua composição já há água o suficiente. O contato com outros alimentos irá fazer o bebê perder a vontade de mamar, prejudicando assim a produção do leite.⁹

Por isso, a necessidade da extensão da licença-maternidade, uma vez que o primeiro contato com a mãe, o reconhecimento dos pais, a amamentação é de fundamental importância na vida do bebê, e quando prematuro, o contato com a mãe após a saída da incubadora não é suficiente, visto que com o nascimento do bebê já se iniciou o período da licença, e quando o recém-nascido tem alta, a mãe já está no fim de sua licença.

Depois do parto e dos 120 dias de licença-maternidade, caso não haja o acordo dos 180 dias, segundo a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, a mãe tem direito a mais 15 dias em algumas situações específicas, como por exemplo, quando a mãe ou o bebê correm risco de morrer.

Conforme o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a empregada pode pedir afastamento por mais esse período na licença-maternidade mediante apresentação de atestado. Porém, segundo os arts. 236 e 239 da Instituição Normativa nº 11/2006 e art. 93 do Decreto nº 3.048/1999, isso só poderá ocorrer em casos excepcionais.

4.3 Estabilidade provisória

Estabilidade¹⁰ é o período em que o contrato de trabalho da empregada gestante não pode ser rescindido sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após a data do nascimento de seu filho. Esse direito que a trabalhadora gestante possui está previsto no art. 10, II, da Constituição Federal.

A legislação garante a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez, exceto no caso do contrato de experiência ou determinado. Determina ainda que o período de licença-maternidade da gestante é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁹ Site da Previdência Social. DATAPREV.

¹⁰ Prof. Amauri Mascaro Nascimento: “É o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É o direito ao emprego”.

Conforme estabelece a Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, esse prazo poderá ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias quando a empregada assim o requerer ou ainda quando a própria empresa aderir voluntariamente ao programa.

No entanto, a dúvida de muitas empresas é se esta estabilidade deve ser conferida a partir da gravidez da empregada ou da data em que ela comunica o fato ao empregador.

4.4 Suspensão ou interrupção do prazo do contrato de trabalho

A gestação é um fato perfeitamente possível de ocorrer no lapso de tempo do contrato determinado, porém esse fato interrompe a contagem do prazo firmado entre as partes, o qual é contínuo.

Trata-se de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois seria determinante do fato de o ônus do correspondente encargo ser suportado pela previdência social, ou seja, o fato de a empregada receber típico benefício previdenciário — e não salário durante o tempo de afastamento.

Para alguns autores, trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, alegando que embora não haja, durante a licença-maternidade, o efetivo pagamento de verba de natureza salarial, o contrato de trabalho continua a produzir parcialmente os seus efeitos próprios, tais como a contagem do tempo de serviço para fins de férias e para efeitos previdenciários, a obrigatoriedade de realização de depósitos do FGTS, entre outros. Para esses autores, a manutenção parcial dos efeitos do contrato de trabalho seria determinante para caracterizar hipótese de interrupção, e não suspensão contratual.

5 O retorno da trabalhadora mãe às suas atividades

O período logo após o parto chama-se puerpério, também conhecido como pós-parto ou resguardo. Dura em torno de 6 a 8 semanas e só termina com o retorno da menstruação.¹¹

Em nenhuma outra fase da vida modificações físicas tão grandes acontecem em tão curto espaço de tempo. Todos os órgãos, principalmente os genitais, se recuperam das alterações ocorridas ao longo da gravidez e do parto e nessa fase se inicia a lactação. Além disso, importantes modificações psicológicas ocorrem.

É comum que, ao assumir uma nova identidade, a mulher se sinta insegura quanto às possibilidades de criar o filho, quanto ao sucesso da amamentação e às

¹¹ ABC da saúde. Cuidados pós-parto.

mudanças físicas pelas quais está passando. Ocorrem mudanças na sua rotina e nas suas outras atividades, sendo muitas vezes difícil para a mãe conciliar todas as tarefas.

Mais de 50% das mães de bebês ou de crianças em idade pré-escolar trabalham fora de casa. Os motivos para voltar ao trabalho são muitos: necessidade financeira, atualização na carreira ou mesmo por gostarem do que fazem. Apesar da emancipação da mulher ter sido uma das maiores evoluções do século XX, esse rápido progresso trouxe mudanças significativas na relação entre mães e filhos.

A mudança do papel social da mulher ocasionou conflitos com o papel de mãe, quando não sabem medir, dividir e conciliar seus papéis. E como a relação das crianças com a mãe é a matriz de todas as outras relações que os pequenos terão durante a vida, é necessário muito cuidado para não deixar as diversas funções que precisam ser desempenhadas no dia a dia das mulheres modernas passarem por cima da dedicação que o bebê precisa.

O sofrimento das crianças é intenso quando isso ocorre. Muitas vezes, esse descaso é uma das causas do desenvolvimento de doenças de adultos nos pequenos, como depressão, úlcera, hipertensão, entre outras. Quando a criança pede para acompanhar a mãe no trabalho, o melhor a ser feito é interpretar o comportamento e analisar se não está tentando resgatá-la, que considera ter perdido para o trabalho.¹²

Porém, é possível que as crianças cujas mães trabalhem fora de casa apresentem um desenvolvimento emocional tão bom quanto as outras crianças. Os benefícios para a criança da mãe que trabalha fora incluem aumento de independência, responsabilidade e maturidade. Crianças pequenas de mães que trabalham apresentam, muitas vezes, mais oportunidade de aprender a confiar em outros adultos e a negociar melhor com igualdade. Isso acontece quando os pais têm uma pessoa que possa fornecer educação consistente ao cuidar de seu filho.¹³

Vale lembrar que tanto a qualidade quanto a quantidade de tempo dedicado ao filho são importantes. Tentar tornar os momentos vividos com as crianças especiais, como preparar um prazeroso café da manhã, é uma dica valiosa. Conversar, escutar e acompanhar o universo infantil também é salutar. É válido, ainda, fazer sempre algo com o filho nos finais de semana, e procurar incluí-lo em atividades adultas, como fazer compras, por exemplo.

6 Da proteção legal à mulher à luz da CLT

A Constituição Federal de 1988 igualou homens e mulheres em direitos e deveres. Em seu art. 7º, inc. XX, dispõe sobre os Direitos dos Trabalhadores, dando ênfase

¹² RODRIGUES. Retorno às atividades.

¹³ RODRIGUES. Retorno às atividades.

à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante dispositivos específicos, nos termos da lei. O inc. XXX proíbe a diferença de salários (também art. 5º da CLT), assim como no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Lei nº 5.473/1968 prevê sanções para a discriminação contra a mulher no provimento de empregos.

As normas específicas que se referem à mulher são aplicadas como normas especialíssimas. São proibidos os trabalhos noturnos femininos nas empresas industriais, incluídas a mineração e a construção civil. Essa proibição está prevista na Convenção Internacional da OIT nº 89, ratificada pelo Brasil e promulgada em 1957. A Convenção Internacional 45, ratificada pelo Brasil e promulgada em 1938, proíbe o trabalho feminino em minas subterrâneas.

A proteção à maternidade está prevista no art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse artigo esclarece que não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato dela haver contraído matrimônio, ou encontrar-se em estado de gravidez.

Seu parágrafo único diz que não são permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher no seu emprego por motivo de casamento ou de gravidez.

O art. 392 da CLT diz que é proibido o trabalho da mulher no período de quatro semanas antes e oito depois do parto, garantindo a licença-gestante de 120 dias (CF/88, art. 7º, XVIII).

O parágrafo 1º desse artigo esclarece que o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico.¹⁴

O parágrafo 2º prevê que em casos excepcionais os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 1º.¹⁵

O parágrafo 3º prevê que, em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito a 12 semanas previstas neste artigo.¹⁶

Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 1º, é permitido à mulher gestante mudar de função.

O art. 393 diz que durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral, e quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.¹⁷

¹⁴ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Seção V - Da proteção à maternidade.

¹⁵ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Seção V - Da proteção à maternidade.

¹⁶ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Seção V - Da proteção à maternidade.

¹⁷ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Seção V - Da proteção à maternidade.

A licença-maternidade está prevista no art. 7º, inc. XVIII, da CF de 1988. Essa licença passou a ser benefício previdenciário que é custeado pelas contribuições patronais calculadas sobre a folha de pagamento. Houve evolução do instituto, deixando de ser encargo direto do empregador que contratou a gestante, para ser suportado pelo empresariado como um todo, transformando-se em um instituto previdenciário, com vantagens para a empresa contratante e principalmente para a própria mulher, que terá menos razões para ser discriminada na contratação.

É o chamado salário-maternidade. A licença é paga pelo empregador, que efetivará sua compensação junto à Previdência Social quando do recolhimento das contribuições sobre as folhas de salário. Em se tratando de segurada avulsa ou empregada doméstica, será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Também em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

O art. 396 estatui que para a mulher possa amamentar seu filho até os seis meses de idade, ela tem o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, e se a saúde do filho exigir, esse período poderá ser dilatado a critério da autoridade competente.

O art. 400 diz que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Cabe à Justiça do Trabalho examinar caso a caso quando do não cumprimento das normas existentes, aplicando aos infratores as sanções cabíveis.¹⁸

7 Proposta de Emenda Constitucional nº 58/2011

Sobre a extensão do auxílio-maternidade para mães de prematuros, existe a PEC nº 58/2011, proposta pelo deputado Dr. Jorge Silva (PDT-ES), que amplia o período de licença-maternidade para compensar a quantidade de dias que o recém-nascido passar internado em razão de nascimento. A Proposta de Emenda à Constituição será analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania quanto à admissibilidade. Se aprovada, será criada uma comissão especial para analisar a proposta. Em seguida, a PEC será votada em dois turnos pelo Plenário.

¹⁸ NASCIMENTO. *In*: CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*.

O bebê prematuro, muitas vezes, passa meses no hospital, e a PEC busca justamente dar condições reais às mães de cuidarem de seus filhos nascidos prematuramente. Nos dias atuais, muitas mães passam meses aguardando a alta hospitalar e, quando a criança finalmente vai para casa, já é hora de voltar a trabalhar.¹⁹

Atualmente, o texto constitucional estabelece que a gestante tem direito, sem prejuízo do emprego e do salário, à licença com a duração de 120 dias. Já a Lei nº 11.770/2008 autoriza a prorrogação da licença por 60 dias para a funcionária de pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã.²⁰

A proposta segue em Regime de Tramitação Especial, foi apresentada no dia 02.08.2011, e a sua apreciação está sujeita à apreciação do Plenário.

Ementa: Altera a redação do inc. XVIII do art. 7º da Constituição Federal para estender a licença-maternidade em caso de nascimento prematuro à quantidade de dias que o recém-nascido passar internado.

8 Conclusão

Devido à própria fragilidade, característica do recém-nascido prematuro, já que este necessita de cuidados especiais e por períodos mais longos em relação aos bebês nascidos no período normal, a resposta correta ao problema em questão é que os 120 dias subsequentes ao parto (art. 392, da CLT) que a trabalhadora mãe tem direito devem ser contados a partir da alta do bebê, de quando efetivamente sua vida não está mais exposta a riscos ou, como prevê a PEC nº 58/2011, que a licença-maternidade seja estendida à quantidade de dias que o recém-nascido passar internado.

O presente artigo demonstrou a necessidade e importância da extensão do auxílio-maternidade para as mães de bebês prematuros, no sentido de demonstrar a dificuldade enfrentada por elas, e informá-las de que há uma possibilidade de reaver o que diz o atual contexto legal, sem ferir cláusulas pétreas ou qualquer direito e garantia fundamental.

Muito pelo contrário, a Proposta de Emenda à Constituição traz conceitos modernos e condizentes com a necessidade atual, e que pode e deve ser aprovada para atender às mães e trabalhadoras brasileiras que enfrentam esse problema.

Sendo assim, segue algumas conclusões que podem ser retiradas do presente trabalho:

1. Quando um bebê prematuro nasce, a mãe pode sentir culpa, angústia e medo por ele ser dependente de cuidados especiais, e por isso deve estar ao seu lado quando recebe alta, assim, é necessária a extensão do auxílio-maternidade, pois o tempo que lhe resta da licença não é o suficiente.

¹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. PEC 58/2011.

²⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. PEC 58/2011.

2. O bebê precisa do primeiro contato com a mãe, pois é fundamental desenvolver seu lado afetivo com a genitora e com sua família, podendo se sentir rejeitado, o que pode causar problemas para o seu desenvolvimento social e psíquico.
3. O aleitamento materno é de extrema importância para o desenvolvimento do bebê, por isso a mãe deve estar presente quando ele recebe alta e finalmente vai para casa, daí a importância da extensão da licença.
4. A mãe e a família tem total responsabilidade no estímulo do desenvolvimento do bebê. É necessário, após a alta hospitalar, um acompanhamento de serviço de saúde para checar seu crescimento, peso etc. Mãe e família necessitam conversar com ele, usar expressões faciais, cantarolar, tocar e massageá-lo, ler em voz alta para desenvolver seus sentidos.

Enfim, entende-se que, para adequar a necessidade das mães aos seus bebês prematuros, faz necessária a extensão do auxílio-maternidade, que pode ocorrer de acordo com a quantidade de dias em que o bebê se encontrar internado, ou a licença-maternidade da mãe se iniciar com a alta do bebê do hospital.

The Extension of Maternity Assistance for Mothers of Premature

Abstract: This paper analyzes the possibility of extending the maternity aid for mothers of premature babies, on the necessity of working mothers with their babies in their prematurity, since they require special care due to their fragility. However, the real debate is possible with the doctrine and any advances and retreats. In the Brazilian doctrine, attempts to map the state of the art of discussion, so that authors of various labor camps in an attempt to hold discussions of the real effectiveness of the proposed extension. Finally, we present the main conclusions articulated the reader.

Key words: Possibility. Extension. Maternity assistance. Premature babies. Weakness.

Referências

- ABC da saúde. Cuidados pós-parto. Disponível em: <<http://www.abcdasaude.com.br/artigo.php?97>>. Acesso em: 30 abr. 2012.
- ALEITAMENTO materno. Toda Biologia.com. Disponível em: <www.todabiologia.com/saude/aleitamento_materno.htm>. Acesso em: 02 maio 2012.
- ALMEIDA, Silmara J. A. Chinelato e. *Tutela civil do nascituro*. São Paulo: Saraiva, 2000.
- ALMEIDA, Silmara Juny de Abreu Chinelato e. Direitos da personalidade do nascituro. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 38, p. 21-30, dez. 1992.
- BARBOSA TERCEIRO, José Gil. É o nascituro sujeito de direitos: um estudo à luz do ordenamento jurídico brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1641, 29 dez. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/10815/e-o-nascituro-sujeito-de-direitos>>. Acesso em: 02 set. 2014.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. PEC 58/2011. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=513290>>. Acesso em: 13 maio 2012.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Seção V - Da proteção à maternidade. Disponível em: <<http://www.soleis.com.br/ebooks/TRABALHISTA-80.htm>>. Acesso em: 13 maio 2012.

DINIZ, Maria Helena. *Lei de introdução ao Código Civil brasileiro interpretada*. São Paulo: Saraiva, 1994.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de direito privado*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954. t. 1 - Parte geral – Introdução, pessoas físicas e jurídicas.

MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*. São Paulo: Saraiva, 1987-1989. v. 1 - Parte geral.

NASCIMENTO, Vera Helena. In: CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1999.

PAIVA, J. A. Almeida. Sucessão em pauta: a personalidade civil começa com o nascimento com vida. *Revista Consultor Jurídico*, 24 nov. 2003.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. DATAPREV. Disponível em: <<http://www.dataprev.gov.br>>. Acesso em: 06 maio 2012.

RODRIGUES, Bruno. Retorno às atividades. Disponível em: <<http://guiadobebe.uol.com.br/gestantes/>>. Acesso em: 03 maio 2012.

RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. São Paulo: Saraiva, 1997. v. 1 - Parte geral.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SILVA, Paula de Cerqueira. Extensão do auxílio-maternidade para mães de bebês prematuros. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 12, p. 57-70, maio/jun. 2014.
