

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA – EDB
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

LUDIMILA GONÇALVES LIMA

A APLICABILIDADE DO AFASTAMENTO A MATERNIDADE

**BRASÍLIA
FEVEREIRO 2017**

LUDIMILA GONÇALVES LIMA

A APLICABILIDADE DO AFASTAMENTO A MATERNIDADE

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Orientador:

BRASÍLIA
FEVEREIRO 2017

LUDIMILA GONÇALVES LIMA

A APLICABILIDADE DO AFASTAMENTO A MATERNIDADE

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Orientador:

Brasília-DF, 28 de fevereiro de 2017.

Prof.(Título).[Nome do orientador]
Professor Orientador

[Nome do membro da Banca com sua titulação e
Instituição a qual é vinculado]
Membro da Banca Examinadora

[Nome do membro da Banca com sua titulação e
Instituição a qual é vinculado]
Membro da Banca Examinadora

RESUMO

Este trabalho analisa a aplicação do afastamento a maternidade das empregadas seguradas e servidoras públicas na qualidade de gestantes, adotantes ou com guarda judicial para fins de adoção. Levam-se em conta para tal exame os aspectos gerais da licença maternidade associados ao salário maternidade a partir da doutrina, das leis que regem o afastamento para maternidade e jurisprudências.

ABSTRACT

This paper analyzes the application of maternity leave the employed insured persons and public servants as pregnant women, adopters or judicial custody for the purpose of adoption. Take into account for such examination the general aspects of maternity leave associated with the maternity salary from the doctrine, the laws governing the removal for motherhood and judgments.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADTC - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

RFB - Receita Federal do Brasil

RGPS - Regime Geral da Previdência Social

SEST – Serviço Social do Transporte

SRT – Secretária de Relação do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 PROTEÇÃO A GRAVIDEZ E À MATERNIDADE	11
2 ASPECTOS TRABALHISTAS DECORENTES DA GESTAÇÃO	15
3 LICENÇA MATERNIDADE E SALÁRIO MATERNIDADE: ASPECTOS GERAIS	20
4 PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE	24
CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

INTRODUÇÃO

A licença maternidade associada ao salário maternidade é um benefício estabelecido pela legislação constitucional, previdenciária e trabalhista, com vistas à proteção da trabalhadora gestante, com o objetivo de garantir à mulher a proteção e a renda necessária em razão da gravidez e buscam tutelar a peculiaridade que envolve a mulher inserida no mercado de trabalho, a qual necessita da manutenção de sua renda durante o período em que se vê afastada do mercado de trabalho.

Nesse sentido, a Constituição Federal estabelece que é dever do Estado e da sociedade proteger a maternidade, a gestação, a família, bem como, coibir a discriminação de gênero.

Assim, a licença maternidade é a garantia da ausência do trabalho sem perda salarial por 120 (cento e vinte) dias e o salário maternidade é o pagamento integral da remuneração da trabalhadora gestante, adotante ou com guarda com fins de adoção durante o período em que se encontra afastada de suas atividades, conforme o artigo 7^o¹, inciso XVII e o artigo 201², inciso II, da Constituição Federal - CF.

A licença maternidade é prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, artigo 392³ para empregada segurada do Regime Geral da Previdência Social - RGPS e no regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais no artigo 207⁴ da Lei nº 8.112, de 1990 para servidora pública. Foi instituído pela Lei nº 11.770, de 2008 a prorrogação da licença

¹ Art. 7º da Constituição Federal. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

Inciso XVII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

² Art. 201 da Constituição Federal. 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:

...

Inciso II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

³ Art. 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas. A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁴ Art. 207 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

maternidade para mães biológicas e mães adotantes ou que obtiveram guarda judicial para fins de adoção nas empresas jurídicas que aderirem ao Programa Empresa Cidadão. Esta lei também autorizou a instituição, através do Decreto nº 6.690, de 2008, do Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e as Adotantes das servidoras públicos federais.

O salário maternidade pago a empregada segurada é regido pela legislação previdenciária Lei nº 8.213, de 1991 e o benefício pago a servidora pública do Plano de Seguridade Social está previsto no artigo 185⁵, inciso I, alínea 'e' da Lei nº 8.112, de 1990.

Analisando os dispositivos legais mencionados, conclui-se que a licença maternidade e o salário maternidade são institutos distintos, regidos por legislações também distintos. A licença maternidade constitui uma garantia trabalhista, enquanto o salário maternidade é um benefício previdenciário.

Desse modo, a problemática do tema em apreço advém da aplicação da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias e da prorrogação de mais 60 (sessenta) dias das empregadas seguradas e servidoras públicas de forma desiguais, não abrangendo a todas as mães biológicas, mães adotantes ou que obtiveram guarda judicial para fins de adoção.

Objetiva-se, pois, analisar a licença maternidade junto com o salário maternidade, suas características, requisitos e finalidades a partir do entendimento exposto na Doutrina, jurisprudência e leis.

Desse modo, por meio da pesquisa bibliográfica qualitativa e do método dogmático ou instrumental a temática é analisada a partir das publicações doutrinárias mais relevantes dentro da seara jurídica brasileira, em especial nas lições de Castro e Lazzari e Rosana Marques Paulon. O método dogmático ou instrumental possibilitará o entendimento amplo da licença maternidade e do salário maternidade e o entendimento de suas aplicações e finalidades.

⁵ Art. 185 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:

...

Inciso I - quanto ao servidor:

...

Alínea e) licença à gestante, à adotante e licença paternidade.

Assim, o tema em apreço justifica-se pela sua relevância particularmente social, haja vista a importância de medidas positivas por parte do poder público para a proteção da maternidade e do trabalho da mulher de forma eficiente. Dessa forma, motiva-se o estudo pela possibilidade de promover sua difusão e discussão, contribuindo para o seu aprimoramento.

Nesse sentido, no primeiro tópico será analisada a proteção da gravidez e da maternidade por meio da legislação constitucional e infraconstitucional. Já no segundo tópico os aspectos trabalhistas decorrente da gestação no trabalho, no terceiro tópico os aspectos gerais da licença maternidade e do salário maternidade e por fim o quarto tópico a prorrogação da licença maternidade. Portanto, não há a pretensão de esgotar o tema, tampouco apresentar conclusões absolutas, uma vez que o Direito está em constante transformação, conforme evolui e se modificam as complexas estruturas sociais.

1 PROTEÇÃO A GRAVIDEZ E À MATERNIDADE

A maternidade durante muito tempo foi o argumento utilizado pela sociedade patriarcal para manter a mulher reclusa em casa e fora do mercado de trabalho, adstrita somente aos afazeres domésticos e aos filhos. Contudo, a revolução industrial e o crescimento econômico tornaram necessário o aumento da mão de obra, bem como, da renda familiar, o que levou a mulher ao trabalho externo e à luta pela igualdade de direitos sociais.

Como é sabida a inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe inúmeras consequências na vida doméstica, com a sujeição da mulher a uma dupla jornada, como ainda, à carência de medidas protetivas durante o período gestacional.

Nesse aspecto, em 1919 a Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio da Convenção nº 3, editou os primeiros dispositivos internacionais de proteção à maternidade, assegurando à trabalhadora gestante uma licença maternidade de seis semanas antes e após o parto, bem como, previu o pagamento de remuneração suficiente para a manutenção da mulher e da criança recém-nascida.

No Brasil, em 1945 a Consolidação das Leis do Trabalho, com fundamento nas legislações internacionais já existentes, também adotou normas de proteção à trabalhadora gestante. Inicialmente, a CLT seguiu as proibições e prazos previstos na Convenção nº 3 da OIT, o que foi modificado em 1967 para quatro semanas antes e oito semanas após o parto, como ainda estabeleceu o pagamento do salário integral calculado pela média dos últimos seis meses de trabalho.

Contudo, somente a partir da Constituição Federal de 1988 é que se estabeleceu o prazo de licença maternidade para 120 (cento e vinte) dias, o qual pode ser prorrogado por até mais 60 (sessenta) dias, em razão da edição da Lei nº 11.770, de 2008 que criou o Programa Empresa Cidadã. Referido programa, com fundamento em reivindicações sociais, bem como, nas recomendações da Organização Mundial de Saúde – OMS, de 2010, a qual estabelece o prazo de amamentação de no mínimo seis meses, prevê a concessão de benefícios fiscais às

empresas que adotarem a prorrogação da licença maternidade, assunto a ser discutido no tópico 4.

A mulher que adota uma criança ou obtém a guarda judicial para fins de adoção também tem direito à licença maternidade, neste caso chamada de licença-adotante, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, conforme prevê o artigo 392-A da CLT.

No caso das servidoras públicas, existe lei própria, Lei 8.112, de 1990, que concede o prazo estendido de 180 (cento e oitenta) dias às mães gestantes. No entanto, prevê prazo diverso nas hipóteses de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção.

Assim, a Constituição Federal, em seu artigo 6º preceitua que a maternidade é um direito social, ou seja, é um dever do Estado garantir, por meio de ações positivas, a sua proteção e ainda, o artigo 7º traz em seu bojo outras formas de proteção à maternidade e à trabalhadora gestante, entre os quais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Já o artigo 201, estabelece que a Previdência Social deva atender à proteção da maternidade, em especial da gestante, o que significa que, além de ser um direito social efetivado por meio de medidas estatais, esta proteção deve assegurar um padrão mínimo de subsistência à gestante trabalhadora.

Objetiva-se, pois, proteger o risco social peculiar da mulher representado pela gestação, bem como o abalo físico e mental durante e após o parto, além das necessidades trazidas pelo novo ser humano, que impedem o regresso imediato da mulher ao mercado de trabalho.

Assim, compete ao Estado e à sociedade proteger a família e incentivar o trabalho sem distinção de gênero. O contato, nos primeiros anos de vida, é de suma importância para o desenvolvimento de o novo ser que adentra o mundo. Os momentos de contato propiciam o desenvolvimento da fala, da personalidade, o convívio em sociedade, o desenvolvimento dos gostos, das preferências, molda o comportamento e, principalmente, proporciona noções sobre o que se pode ou não fazer. A mãe, na maioria das vezes encarregada desse papel, deve contribuir para a

formação de seus filhos, impondo limites e também estimulando a formação do caráter. Ao lado de todas essas atribuições, o mais importante são as demonstrações de afeto, de amor e carinho, ingredientes indispensáveis para o desempenho e a formação da criança, bem como para o fortalecimento do vínculo mãe e filho. Resta claro, portanto, que para a boa sincronia entre o bebê e sua nova família há uma gama de elementos imprescindíveis, sendo o primordial deles o contato com a mãe.

O processo que leva ao nascimento acarreta períodos de indisponibilidade (não propriamente incapacidade) da mulher para o trabalho, com perda do respectivo rendimento. O estabelecimento dessa pausa, tanto no exercício de uma atividade profissional como, inclusivamente, no desenvolvimento das várias tarefas quotidianas correntes da mulher, tem em vista a salvaguarda de interesses fundamentais, tanto dela como do filho, bem como da família, enquanto tal, a que a sociedade não pode ser alheia.

No campo das relações de trabalho, a proteção da gestante se dá pela estabilidade conferida, na forma do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, à empregada urbana e rural, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, até que venha a ser disciplinada a matéria disposta no inciso I do artigo 7º do CF, pela licença maternidade, de 120 (cento e vinte) dias, prevista no artigo 7º, XVIII, pela possibilidade de alteração do local de trabalho ou função, por prescrição médica, a fim de evitar problemas na gestação e pela liberação do trabalho, para fins de consultas médicas e exames, num mínimo de 6 (seis) vezes, durante o período de gravidez, § 4º do artigo 392 da CLT e pela vedação expressa à discriminação da mulher no tocante ao seu estado de fertilidade e gravidez, caracterizada a conduta discriminatória do empregador como ilícito penal, além de trabalhista, Lei nº 9.029, de 1995.

No campo previdenciário, evidencia-se a proteção da mulher gestante pela concessão do benefício denominado salário maternidade, correspondente à integralidade da remuneração auferida pela segurada, na forma dos artigos 71 a 73 da Lei nº 8.213, de 1991.

Vale esclarecer que os benefícios previdenciários e trabalhistas também são garantidos à mãe adotante ou com guarda para fins de adoção, por expressa previsão legal, na etapa de estágio de convivência no processo de adoção, onde é o momento em que a família tem a guarda da criança para fins de adoção, mas a sentença de adoção será lavrada pelo juiz após visitas domiciliares ou entrevistas realizadas pela equipe responsável pela adoção, por um tempo determinado caso a caso. Normalmente, ela se dá por um período em torno de um ano segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, se a criança tiver menos de um ano de idade ou se já estiver na companhia do adotante com vinculação afetiva suficientemente constituída, este estágio será dispensado.

Nesse aspecto e, diante do tema objeto de apreciação, pode-se dizer que o salário maternidade vem cumprindo seu papel social quanto à proteção do trabalho da mulher na ocorrência previsível (ou não) da gravidez, da adoção ou guarda para fins de adoção, quer quanto ao amparo financeiro quer quanto à garantia de emprego. As medidas protetivas visam garantir à mulher a sua função biológica de ser mãe, evitando determinados riscos que poderiam ameaçar a sua saúde e o desenvolvimento da gravidez e da criança. A finalidade do instituto é garantir à mulher a proteção necessária durante a gestação, no período de amamentação e parto e no caso de adoção o período estabelecido pela lei.

Ressalta-se, pois, que as normas de proteção à maternidade são imperativas e indisponíveis, de modo que a violação das disposições do emprego, renda e proteção da gestação ocasionam a penalização trabalhista e penal.

2 ASPECTOS TRABALHISTAS DECORENTES DA GESTAÇÃO

Como foi mencionado no capítulo anterior sobre a proteção do estado gravídico no mercado de trabalho da mulher, existem leis específicas que asseguram a estabilidade do emprego e decisões judiciais de entendimentos diferenciados em alguns tipos de situações. A estabilidade de emprego, que é concedida à gestante, não se aplica no caso de mãe adotiva.

A estabilidade provisória de emprego é garantida a gestante, vetando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, garantindo, portanto, a estabilidade provisória de emprego conforme consta no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Essa garantia, nos mesmos termos, foi estendida à empregada doméstica por meio da Lei nº 11.324, de 2006, a qual acresceu o artigo 4º à Lei nº 5.859, de 1972, que dispõe sobre a respectiva profissão.

No mesmo sentido, o artigo 13º, inciso I, da Instrução Normativa da Secretária de Relação do Trabalho - SRT nº 3, de 2002, que estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, prevê que constitui circunstância impeditiva de rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa a gestação da empregada, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Muito se discutem acerca da garantia de emprego sobre a gravidez confirmada no curso do aviso prévio trabalhado, uma vez que a empregada já foi cientificada da decisão da ruptura contratual. No âmbito doutrinário e jurisprudencial, a questão não é pacífica, havendo correntes de entendimento favoráveis e contrárias à estabilidade de emprego da empregada cuja gravidez tenha sido constatada durante o curso do aviso prévio. Considerando-se que, durante o aviso prévio trabalhado, o contrato de trabalho continua em pleno vigor, entendo que a constatação de gravidez da empregada durante esse período constitui impedimento constitucional para a efetivação da rescisão contratual.

Esse posicionamento fundamenta-se no fato de que o objetivo maior do legislador foi garantir a paz social, nesse caso representada pela garantia econômica e social proporcionada pela estabilidade no emprego, com a sequente tranquilidade para o normal desenvolvimento da gestação. Nessa situação, portanto, não pode ocorrer a dispensa injustificada, e, caso tenha sido dado o aviso prévio, este terá de ser cancelado, e a estabilidade provisória deverá ser garantida.

Segundo a Orientação Jurisprudencial – OJ nº 40 da SDI-I, a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. Nesse contexto, a projeção do contrato de trabalho, pela concessão de aviso prévio indenizado, não confere direito à estabilidade.

O preceito constitucional inscrito no artigo 10º, II, alínea b do ADCT veda a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até os cinco meses após o parto. A vedação constitucional pressupõe gravidez preexistente à despedida. Constatando a corte regional que a gestação ocorreu quando em curso o aviso prévio.

Observa-se que, tendo em vista a divergência existente, o empregador deverá acautelar-se diante da ocorrência concreta da situação ora retratada, podendo, por medida preventiva, consultar o MTE, bem como o sindicato da respectiva categoria profissional, sobre o assunto, e lembrar que caberá à Justiça do Trabalho a decisão final da controvérsia, caso seja proposta ação nesse sentido.

O gozo de férias logo após a licença maternidade é compatível com a estabilidade legal. A legislação vigente não veda que a empregada entre em gozo de férias individuais logo após o término da licença maternidade, desde que se trate de férias vencidas com 30 (trinta) dias de antecedência. Assim, atendidos os requisitos anteriormente mencionados, o gozo das férias individuais da empregada poderá coincidir com o período de estabilidade, salvo previsão em contrário no documento coletivo de trabalho da categoria profissional respectiva.

Muitas empresas têm dúvidas sobre a legalidade de proceder a rescisão contratual a pedido do empregado que se encontra em gozo de estabilidade

provisória. A questão é saber se o trabalhador em questão pode renunciar à garantia que legalmente lhe é concedida.

A estabilidade, qualquer que seja, representa uma das maiores conquistas dos trabalhadores ao longo do tempo e consiste no direito de permanecer no emprego, desde que haja a ocorrência das hipóteses reguladas em lei, e é adquirida pelo empregado a partir do momento em que seja legalmente vedada sua dispensa sem justa causa.

O que a lei assegura ao trabalhador quando lhe confere o direito à estabilidade provisória é a garantia de que o seu contrato de trabalho será protegido contra a dispensa imotivada promovida pelo empregador. Em outras palavras, ao conferir a garantia provisória de manutenção do vínculo empregatício, a lei limita o poder de mando do empregador, proibindo que este, por iniciativa própria e sem fins justificados, proceda à ruptura do contrato de trabalho do empregado beneficiado pela garantia. Dessa forma, o trabalhador legalmente estável não pode ser dispensado do seu emprego, salvo no caso de justa causa devidamente comprovada.

A Consolidação das Leis do Trabalho determina em seu artigo 500 que o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não houver, perante a autoridade local competente do MTE ou da Justiça do Trabalho.

No mesmo sentido, determina a Instrução Normativa SRT nº 3, de 2002, que estabelece os procedimentos para assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho, no âmbito do MTE, a qual, em seu artigo 7º, dispõe que, no pedido de demissão de emprego, a assistência somente poderá ser prestada pelo sindicato profissional ou pela federação respectiva e, na sua falta, pela autoridade do MTE ou da Justiça do Trabalho.

Ante o exposto, uma vez atendidos os dispositivos legais anteriormente mencionados e considerando ser a estabilidade uma limitação ao poder de ação do empregador e não do empregado, e, ainda, dada à inexistência de qualquer dispositivo legal que vede, em qualquer circunstância, o pedido de demissão, mesmo porque não haveria como obrigar o empregado a manter um contrato que

não mais lhe interessa, entendo que o trabalhador em gozo de estabilidade provisória pode romper por sua livre iniciativa o contrato de trabalho, renunciando, por consequência, à garantia que lhe foi conferida por lei ou pelo documento coletivo de trabalho.

Para que posteriormente não haja a alegação de que a renúncia à garantia de emprego se deu por coação, o empregador poderá exigir a emissão do pedido de demissão de próprio punho, no qual o trabalhador deixe claro que o pedido em questão configura a renúncia à estabilidade.

O pedido de demissão feito pela empregada gestante, sem qualquer vício que o possa anular, deve ser aceito como renúncia à estabilidade, não sofrendo a reclamada qualquer condenação quando ao pagamento de verbas pertinentes ao período estabilitário⁶.

O salário maternidade é um instituto criado para defender os interesses nascituros no caso de demissão da gestante. Assim, impossível imaginar-se seja devido o benefício quando a própria gestante responsável pela rescisão do contrato de trabalho⁷.

A estabilidade é um bem jurídico do qual o emprego pode renunciar, desde que preenchidos os requisitos previstos no artigo 500 da norma consolidada e que o ato do TRT da 12ª Região⁸.

Observe-se que, tendo em vista a possibilidade de entendimento diverso, o empregador deverá acautelar-se diante da ocorrência concreta da situação ora retratada, podendo, por medida preventiva, consultar o MTE ou, ainda, o sindicato da respectiva categoria profissional acerca da questão, e lembrar que caberá à Justiça do Trabalho a decisão final caso seja proposta ação nesse sentido.

⁶ BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 02970772510, Acórdão da 7ª Tuma da 2ª Região do Estado de São Paulo, SP, 6 de mar. 1998, pág. 184.

⁷ BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 254.304/1996 da 4ª Turma Brasília, DF, 07 ago. 1998, pág 806.

⁸ BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº3488, Acórdão unânime da 2ª Tuma da 12ª Região

3 LICENÇA MATERNIDADE E SALÁRIO MATERNIDADE: ASPECTOS GERAIS

O direito ao afastamento de 120 (cento e vinte) dias da gestante sem prejuízo ao emprego e ao salário é garantido pela constituição federal e tramita uma Proposta de Lei Constitucional - PEC nº41, de 2015 para expansão da licença maternidade de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias, pois somente os 120 (cento e vinte) dias são insuficientes conforme a Organização Mundial de Saúde recomenda que as crianças devam fazer aleitamento materno exclusivo até aos 6 (seis) meses de idade, ou seja, até essa idade, o bebê deve tomar apenas leite materno e não deve dar-se nenhum outro alimento complementar ou bebida.

O salário maternidade é um benefício concedido pelo Estado, por meio da Seguridade Social, com objetivo de proteção da família, da maternidade, bem como do filho em seus primeiros meses de vida. Assim, assegura à trabalhadora gestante, adotante ou com guarda para adoção o pagamento de uma prestação equivalente à sua remuneração mensal, durante o período de afastamento do trabalho, correspondente ao prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Objetiva o salário maternidade, pois, assegurar à trabalhadora gestante o suprimento necessário durante o afastamento das atividades laborativas pelo período de tempo considerado pela lei como necessário para o restabelecimento físico e mental da mulher, bem como, para atendimento das primeiras necessidades do recém-nascido.

Nesse sentido, o direito ao salário maternidade é um direito social, público e subjetivo, exigível do Poder Público pela segurada gestante que atenda aos requisitos previstos em lei. Ainda, é devido o pagamento do salário maternidade à segurada adotante ou em guarda judicial para fins de adoção.

Outrossim, destaca-se que a fim de evitar uma discriminação não desejada pela Constituição, bem como, maior ônus ao trabalho feminino, o benefício do salário maternidade é pago integralmente pela Previdência Social. Para concessão do salário maternidade, não é exigido tempo mínimo de contribuição das trabalhadoras empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas, desde

que comprovem filiação nesta condição na data do afastamento para fins de salário maternidade ou na data do parto.

A contribuinte individual, a segurada facultativa e a segurada especial (que optou por contribuir) têm que ter pelo menos 10 (dez) contribuições para receber o benefício. A segurada especial que não paga contribuições receberá o salário maternidade se comprovar no mínimo 10 (dez) meses de trabalho rurais imediatamente anteriores, à data do parto, mesmo que de forma descontínua. Se o nascimento for prematuro, a carência será reduzida no mesmo total de meses em que o parto foi antecipado.

As mães adotivas ou com obtenção de guarda judicial para fins de adoção, contribuintes individuais, facultativas e empregadas domésticas terão de pedir o benefício nas Agências da Previdência Social. Em casos excepcionais, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser aumentados por mais duas semanas, mediante atestado médico específico. Desse modo, são requisitos para a concessão do salário maternidade a qualidade de segurada, o cumprimento da carência apenas para as seguradas que sejam contribuintes individual, especial e facultativa, bem como, a ocorrência do parto. Dispensa-se, pois, o período de carência para a segurada empregada, nos termos do artigo 26, inciso VI da Lei nº 8.213, de 1991.

Ainda, a permanência do vínculo de emprego não é requisito obrigatório, sendo devido o salário maternidade à segurada desempregada, que tiver criança nascida ou adotada a partir de 14.06.2007, o benefício também será devido à segurada desempregada (empregada, trabalhadora avulsa e doméstica), para a que cessou as contribuições (contribuinte individual ou facultativa) e para a segurada especial, desde que o nascimento ou adoção tenham ocorrido dentro do período de manutenção da qualidade de segurada.

O salário maternidade é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários benefícios pago pela Previdência Social, seu limite máximo é o teto salarial dos ministros do Supremo Tribunal Federal - STF. Desse modo o salário maternidade não sofre limite de teto em relação ao salário de benefício da Previdência Social, ou seja, a segurada receberá o benefício do salário

maternidade em quantia superior ao teto previdenciário, mas limitado ao teto do ministro do STF, conforme Resolução nº 236, de 2002 do referido Tribunal. A única restrição é no tocante ao piso, que não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente.

A Lei nº 10.710, de 2003 alterou a Lei nº 8.213, de 1991 ao estabelecer que, a partir de setembro de 2003 o pagamento do salário maternidade passa a ser feito diretamente pelas empresas, as quais são, posteriormente, ressarcidas pela Previdência Social. Tal dispositivo impõe que as empresas guardem pelo prazo de 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos, bem como, os atestados médicos ou certidões comprobatórias dos requisitos de concessão do benefício.

Esclareça-se, contudo que não foi à intenção do legislador transferir para a empresa o ônus do pagamento do salário maternidade, mas sim transformar a empresa em repassadora, a fim de evitar os problemas advindos da precariedade da administração pública, especialmente no tocante à demora na apreciação dos benefícios, seja por falta de estrutura material e humana, seja em razão de recorrentes greves de seus servidores.

Necessário esclarecer que o pagamento do salário maternidade pelas empresas não é novidade, eis que constava na redação original do artigo 72 da Lei nº 8.213, de 1991, sendo posteriormente alterado pela Lei nº 9.876, de 1999, a qual estabeleceu que o pagamento fosse feito diretamente pelo Instituto Nacional da Seguridade Social - INSS. O objetivo da mudança promovida pela Lei nº 9.876, de 1999 era evitar fraudes, todavia o que ocorreu foi a imensa dificuldade das seguradas em receber o benefício. Desse modo, com a edição da Lei nº 10.710, de 2003 o salário maternidade voltou a ser pago pelas empresas a partir do primeiro dia do mês de setembro de 2003. Ainda, a segurada que tem empregos concomitantes fará jus ao pagamento do salário maternidade correspondente a cada atividade laborativa e, a segurada aposentada que permanecer em atividade ou retomá-la também tem direito ao recebimento do benefício.

Mister esclarecer que, embora seja competência da empresa pagar o salário maternidade, esta disposição não afasta a natureza previdenciária do benefício. Assim, a autarquia federal representada pelo INSS detém a responsabilidade final pelo pagamento do salário maternidade caso haja inadimplemento por parte da

empresa, uma vez que a segurada gestante não deve sofrer qualquer ônus ou restrição no recebimento deste benefício. Nesse sentido, qualquer pendência entre o INSS e a empresa deverá ser solucionada pelas vias judiciais e/ou administrativas cabíveis, sem que haja prejuízo para a segurada, a qual poderá requer o pagamento diretamente do INSS caso seja demitida indevidamente durante o período em que possui a estabilidade que lhe é garantida pela lei trabalhista em razão da gravidez, ou por simples inadimplemento da empresa.

A mãe adotiva ou detentora de guarda judicial para ter a concessão do salário maternidade, é indispensável que conste da nova certidão de nascimento da criança, ou do termo de guarda para fins de adoção, o nome da segurada adotante ou guardiã, bem como neste último caso, que se trata de guarda para fins de adoção. Caso não conste do termo de guarda que esta foi concedida para fins de adoção, ou se dele só constar o nome do cônjuge ou companheiro da segurada, não será devido o benefício do salário maternidade. Se houver a adoção ou guarda judicial para adoção de mais de uma criança, é devido um único salário maternidade relativo à criança de menor idade. Contudo, se a adotante ou detentora da guarda para fins de adoção tiver empregos concomitantes, esta situação permitirá o recebimento do salário maternidade relativo a cada emprego. Atendidos os requisitos exigidos para concessão, o benefício será pago à segurada, ainda que a mãe biológica já tenha recebido o salário maternidade por ocasião do nascimento da criança.

A servidora pública gestante será concedida a licença de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração e conforme o artigo 207 da Lei nº 8.112, de 1990 e autorizado a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias pela Lei nº 11.770, de 2008 e regulamentada pelo Decreto nº 6.690, de 2008.

À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada e no caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo será de 30 (trinta) dias, conforme artigo 210 da Lei nº 8.112, de 1990.

4 PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A Lei nº 11.770, de 2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052, de 2009, que cria o Programa Empresa Cidadã, concede incentivos fiscais à pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, observando as normas expedidas pela Receita Federal do Brasil - RFB.

O Programa Empresa Cidadã é destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença maternidade previsto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e o correspondente período do salário maternidade de que tratam os artigos 71⁹ e 71-A¹⁰ da Lei nº 8.213, de 1991. A prorrogação em comento será devida, inclusive, no caso de parto antecipado.

A prorrogação da licença maternidade será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e a mesma terá início no dia subsequente ao término da vigência do benefício.

A empregada de pessoa jurídica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, terá a prorrogação da licença maternidade pelos seguintes períodos:

- a) por 60 (sessenta) dias quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;
- b) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1(um) ano até 4 (quatro) anos de idade completos; e
- c) por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.

⁹ Art. 71 dos Planos e Benefícios da Previdência Social. 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.

¹⁰ Art. 71-A. dos Planos e Benefícios da Previdência Social Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias

A pessoa jurídica poderá aderir ao Programa Empresa Cidadã mediante requerimento de adesão formulado pelo responsável perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ, em nome do estabelecimento matriz. O requerimento poderá ser formulado exclusivamente no sitio da RFB na Internet e os contribuintes devem enquadrar nas condições estabelecidas pela Instrução Normativa RFB nº 991, de 2009 que a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Durante o período da licença maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo RGPS. A empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. Em caso de ocorrência de quaisquer das situações tratada acima, a empregada perderá o direito à prorrogação.

O Presidente da República instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que estabelece os critérios de adesão da administração pública federal, direta, indireta e fundacional, por meio do Decreto nº 6.690, de 2008 autorizado pelo artigo 2º¹¹ na Lei nº 11.770, de 2008.

Serão beneficiadas pelo Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e a prorrogação será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá duração de sessenta dias.

As servidoras públicas que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, terá a prorrogação da licença gestante pela seguinte proporção:

¹¹ Art da Lei nº 11.770, de 2008 2º. É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

I - para as servidoras públicas em gozo do benefício de que trata o artigo 71-A da Lei nº 8.213, de 1991:

a) 60 (sessenta) dias, no caso de criança de até 1 (um) ano de idade;

b) 30 (trinta) dias, no caso de criança de mais de 1 (um) e menos de 4(quatro) anos de idade; e

c) 15 (quinze) dias, no caso de criança de quatro a 8 (oito) anos de idade.

II - para as servidoras públicas em gozo do benefício de que trata o artigo 210 da Lei nº 8.112, de 1990:

a) 45 (quarenta e cinco) dias, no caso de criança de até 1 (um) ano de idade; e

b) 15 (quinze) dias, no caso de criança com mais de 1 (um) ano de idade.

No período de licença maternidade e licença adotante, as servidoras públicas não poderão exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

CONCLUSÃO

No estudo realizado sobre o afastamento para maternidade das empregadas seguradas e servidoras públicas observou-se que existem desigualdades na aplicação da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, conforme artigo 7º da CF, de 1988 no tocante a mãe biológica, adotante ou com guarda judicial para fins de adoção das servidoras públicas e também na prorrogação de 60 (sessenta) dias estabelecida pela Lei nº 11.770, de 2008, em relação ao tipo de empresa onde a empregada segurada trabalhe e na questão quando o afastamento for por gestação, adoção ou por guarda judicial para fins de adoção.

Foi evidenciado que o afastamento para maternidade e a prorrogação não alcançam a todas empregadas seguradas e servidoras públicas independentes de serem mães biológicas, adotivas ou que obtêm guarda judicial para fins de adoção, assim infringindo os princípios da proteção à maternidade, à gestante, à infância e à família, previstos nos artigos 6º, caput; 201, inciso II; e 203, inciso I, da CF, de 1988 para determinadas mães, conforme mencionado a cima, assim como o princípio da proteção integral à criança, previsto no ECA, artigo 1º da Lei nº 8.069, de 1990.

As pessoas jurídicas sem fins lucrativos não se enquadram nos requisitos do Programa Empresa Cidadã na qual foi instituído para a concessão de incentivos fiscais, onde a tributação é feita na base do lucro real, essas empresas permitem imunidade fiscal ou isenção de imposto de renda, conforme artigo 150¹², inciso VI, alínea 'c' da CF, de 1988 e artigos 12¹³ e 15¹⁴ da Lei nº 9.532, de 1997, sendo

¹² Art. 150 da Constituição Federal. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

...

Inciso VI - instituir impostos sobre:

...

Alínea c) patrimônio, renda ou serviços dos partidos políticos, inclusive suas fundações, das entidades sindicais dos trabalhadores, das instituições de educação e de assistência social, sem fins lucrativos, atendidos os requisitos da lei.

¹³ Art. 12 da alteração da Legislação Tributária. Para efeito do disposto no [art. 150, inciso VI, alínea "c", da Constituição](#), considera-se imune a instituição de educação ou de assistência social que preste os serviços para os quais houver sido instituída e os coloque à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado, sem fins lucrativos.

¹⁴ Art. 15 da alteração da Legislação Tributária. Consideram-se isentas as instituições de caráter filantrópico, recreativo, cultural e científico e as associações civis que prestem os serviços para os

assim não terão interesse na adesão ao programa, pois já possuem incentivos fiscais, prejudicando as empregadas seguradas com interesse na prorrogação da licença maternidade, abaixo um exemplo de pessoa jurídica fora do enquadramento no Programa Empresa Cidadã.

A instituição com razão social Serviço Social do Transporte - SEST pertencente ao Sistema 'S', conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, constituída pela Lei nº 8.706, de 1993 é uma pessoa jurídica privada com natureza jurídica em serviço social autônomo sem fins lucrativos com imunidade fiscal na qual não se enquadraria no Programa Empresa Cidadã, pois não teria nenhum benefício no caso de prorrogar a licença maternidade da empregada segurada, deixando a em desigualdade a outras empregadas de empresas onde possuem incentivos fiscais para aplicação da prorrogação da licença maternidade.

Outra problemática seria na questão de ser mãe biológica, adotante ou com guarda judicial para fins de adoção, como foi visto anteriormente, são direitos diferenciados mencionados nos artigos 207 e 210 da Lei nº 8.112, de 1990 e nos artigo 2º, § 2º e § 3º do Decreto nº 6.690, de 2008 no caso das servidoras públicas existindo uma discriminação entre a servidora gestante e adotante ou com guarda judicial para fins de adoção. Já para empregada segurada o afastamento de 120 (cento e vinte) dias é igualitário tanto para gestante com para adotante ou que obtém guarda judicial para fins de adoção, a discriminação é em relação à prorrogação, conforme artigo 1º, § 1º e artigo 2º do Decreto nº 7.052, de 2009.

A Constituição Federal não prevê diferenciação entre mãe biológica, mãe adotiva ou que obtém guarda judicial para fins de adoção no tocante ao afastamento a maternidade e equipara filhos biológicos e adotivos, conforme artigo 227¹⁵, § 6º da CF, de 1988.

quais houverem sido constituídas e os coloquem à disposição do grupo de pessoas a que se destinam, sem fins lucrativos.

¹⁵ Art. 227 da Constituição Federal. 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.

Esta distinção da Lei 8112, de 1990, contudo, é inconstitucional, como já decidiu o Supremo Tribunal Federal, pois o artigo 227, § 6º da CF prevê expressamente que os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação. Além disso, para o STF, não há também razão para diferenciar o adotado mais velho do mais novo.

Cabe frisar, assim, que qualquer artigo de lei federal, estadual, municipal ou distrital que estabelecer prazos diversos para mães gestantes e mães adotantes, bem como prazos inferiores para crianças mais velhas adotadas, é inconstitucional.

Um caso concreto de equiparação do prazo de licença adotante ao prazo de licença maternidade com interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor. As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontra em condição menos gravosa. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente.¹⁶

Parágrafo 6º. Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

¹⁶ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 778889 do Estado de Pernambuco, Brasília, DF, 20 nov. 2014.

Ante todo o exposto, verificou-se que compete ao Estado, proteger a maternidade e a gestante por meio de medidas positivas, assegurando, assim, um patamar mínimo de subsistência à mãe e aos filhos por ocasião do afastamento da empregada segurada ou servidora pública do mercado de trabalho em razão da gravidez ou da adoção.

Nesse sentido, demonstrou-se que a licença maternidade se presta a proteger o risco social inerente à gestante ou a mãe adotante, devendo afasta-se do setor produtivo para atender às necessidades dos filhos. Conclui-se, pois, que é dever não só do Estado, mas também da sociedade proteger a família e coibir práticas discriminatórias de gênero, a partir de medidas sociais que garantam o afastamento do trabalho sem prejudicar a dignidade e a subsistência da mãe, bem como, sem implicar em ônus ao trabalho feminino.

Sendo assim, não caberia a desigualdade em relação a direitos da mãe biológica, mãe adotante ou com guarda judicial para fins de adoção como visto. Os direitos a maternidade seja ele por gestação ou adoção, se a mãe é servidora pública ou empregada segurada devem ser igualitários, mesmo existindo diferenças nos cuidados de um recém-nascido para uma criança adotada aos 5 (cinco) anos, não se pode ponderar se exige mais ou menos das mães, cada fase das crianças expira cuidados diferentes.

Assim, demonstrou-se que a licença maternidade junto com o salário maternidade é um direito social, público e subjetivo, passível de ser exigido pela empregada segurada ou servidora pública, seja ela gestante ou adotante se enquadrando nos requisitos previstos em lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. **Salário maternidade à mãe adotiva: uma abordagem do instituto no direito positivo pátrio**. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica - PUC, São Paulo, 2003.

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas anti-discriminatórias**. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social**. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br>>. Acesso em 01 fev. 2017.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Editora LTR, 2007.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 8 ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 14. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 10. ed. v. 14. São Paulo: Atlas, 2009.

NEVES, Ilídio das. **Direito da segurança social – princípios fundamentais numa análise prospectiva**. Portugal: Coimbra Editora, 1996.

PAULON, Rosana Marques. Salário-maternidade: um benefício em gestação. **Revista de Previdência Social**, a. XXIV, n. 239, pp. 971-976, out. 2000.

OMS – Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <<http://www.who.int/topics/breastfeeding/es>>. Acesso em: 23 jan. 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed., ampl. e atual. São Paulo: LTR 1998.

BRASIL. **Lei nº 8.112 de 11 de novembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de

incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 fev. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 6.690 de 11 de dezembro de 2008**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Instrução Normativa SRT nº 3 de 21 de junho de 2002**. Estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <www.trabalho.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 10.710 de 05 de agosto de 2003**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para restabelecer o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade devido à segurada empregada gestante. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009**. Regulamenta a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.876 de 26 de novembro de 1999**. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, alteram dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Instrução Normativa RFB nº 991 de 21 de janeiro de 2010**. Dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br>>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.532 de 10 de dezembro de 1997**. Altera a legislação tributária federal e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.706 de 14 de setembro de 1993**. Dispõe sobre a criação do Serviço Social do Transporte - SEST e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 24 fev. 2017.