

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM

O INÍCIO DA LICENÇA-MATERNIDADE EM CASO DE MENOR PREMATURO

Iara Angelica de Souza

Graduanda em Direito

e-mail: iara.angelica.souza22@gmail.com

Prof. Valber Cruz Cereza

Orientador

e-mail: valber@fdci.edu.br

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho trata de descrever e enfatizar os cuidados da mulher durante o período que antecede a gravidez, com a devida proteção à maternidade conforme previsão no artigo 7º, inciso XVIII, e artigo 201, inciso II, ambos da Constituição Federal. Como meio de propiciar essa garantia constitucional, é cabido à gestante o salário-maternidade da mesma forma que no decorrer da gravidez, e após o nascimento do bebê os cuidados e deveres deverão prosseguir, o que envolver-se-á atenção de natureza nutricional, comportamental e de estilo de vida, abrangendo igualmente toda a família. No intuito de abarcar o direito de licença-maternidade, em especial para as mães de filhos prematuros, cabe ressaltar sua relevância para o desenvolvimento humano, desde a concepção até a maturidade, que consiste em um período crítico e importante devido à multiplicidade de fatores genéticos e ambientais intrínsecos que influenciam, positiva ou negativamente, toda a vida da pessoa. Tal benefício é imperioso na promoção da dignidade e do melhor interesse em prol da criança e atendendo prontamente desde seus primeiros suspiros de vida, visto que possibilita a mãe o cuidado integral ao seu filho ao longo deste período, oportunizando-a manter-se no mercado de trabalho sem qualquer prejuízo à sua atividade profissional.

Palavras-chave: Gravidez. Proteção. Maternidade. Salário-maternidade. Constituição.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico objetiva analisar acerca do início da licença-maternidade em caso de menor prematuro, bem como a possibilidade da prorrogação desse direito em caso de a criança que nasceu pré-termo, ou seja, antes de completar 37 semanas de gestação. Nesse sentido, cabe ressaltar que à trabalhadora grávida incumbe o direito a uma licença remunerada para cuidar do seu filho nascituro e recuperar-se do pós-parto, salientando que somente à mãe biológica é devido a licença-maternidade. Dessa forma, durante a sua licença, a sua relação laboral estará protegida perante os direitos constitucionais garantidos à maternidade.

A partir dos embasamentos teóricos estudados, temos que licença-maternidade é a autorização dada à empregada para afastar-se do seu serviço por um determinado período, para exercer seu papel de mãe e cuidar do seu filho. Esse período de afastamento não pode ser descontado das férias da funcionária, deve haver o recolhimento do FGTS, e deve contar como tempo de serviço para os todos os efeitos legais. (CUNHA, 2009, p. 202). O salário-maternidade é um benefício tipicamente previdenciário, previsto nos artigos 71 a 73 da Lei nº 8.213/1991 e nos

artigos 93 a 103 do RPS (BRASIL, 1991). Quanto à sua natureza jurídica, o salário-maternidade possui o escopo de benefício previdenciário. Mesmo que o empregador urbano ou rural possua o encargo de antecipá-lo à trabalhadora em licença-maternidade, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é o único incumbido pelo reembolso definitivo do direito, posto que o ônus é de integralidade da Previdência Social.

A pesquisa em questão, com o propósito de analisar a ampliação da licença-maternidade em decorrência de nascimento prematuro, propõe também pesquisar acerca dos direitos a uma série de autorizações para conciliar a vida profissional e familiar. Do mesmo modo, há a licença-paternidade, a qual possui importância prática, porém a sua relevância representativa é ainda mais considerável, posto que incide na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não somente da mulher, mas concernente aos homens e a sua importância e responsabilidade solidária na vida familiar. Diante disso, é sabido que em todas as partes do mundo as mulheres trabalhadoras que engravidam enfrentam a ameaça de perda de emprego, salários suspensos e aumento dos riscos à saúde devido a salvaguardas inadequadas para seu trabalho.

O período de licença, no qual as relações entre pais e filhos concebem um relacionamento que deve ser levado para a vida compartilhada em sociedade, é garantia de maior qualidade de vida, pois permite que as mães cuidem de seus bebês durante os primeiros meses de vida, fundamental porque garantirá, entre outras coisas, aleitamento materno exclusivo.

Nessa perspectiva, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a proteção da maternidade é uma questão central, atuando na proteção e resguardo a saúde da mãe e filho, assim como na proteção à trabalhadora seja de qualquer forma de discriminação baseada na sua condição de mãe. Por isso, estender a cobertura às mulheres empregadas, a despeito de sua ocupação ou do tipo de estabelecimento, é elemento essencial à proteção da maternidade e à garantia legal de que as mulheres grávidas e mães jovens não perderão seus empregos em decorrência de gravidez, licença-maternidade ou nascimento de um filho.

Por conseguinte, dispõe-se que diante de tal realidade, considerado as tantas ocorrências que envolvem os partos com nascimento prematuro, é imprescindível que se busque a devida proteção jurídica nos casos em questão, posto que traduz socialmente um tema de uma complexidade corrente e de ampla dimensão social.

Utiliza-se como metodologia de pesquisa do tipo bibliográfica por meio da análise de livros, artigos jurídicos, documentos nacionais e internacionais, decisões judiciais e da legislação. A pesquisa é pura e de natureza qualitativa, com finalidade descritiva e exploratória.

A igualdade de oportunidades e o direito das mulheres ao mercado de trabalho são substanciais perante os acordos internacionais alcançados na legislação e na interpretação constitucional dos direitos trabalhistas. Além disso, o trabalho contribui para o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, isto é, para a elevação cultural, científica e moral da sociedade, o que é mais importante, através do trabalho, sendo aí que a pessoa se constrói. A proteção aos direitos de mulher e ao seu trabalho visa apontar também o seu valor direcionado para os filhos: segurança, amor e desenvolvimento pleno para poder integrar-se à sociedade, equilibrando, desse modo, as questões de igualdade de gênero.

1. A LICENÇA-MATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A licença-maternidade possui como tema primordial a proteção às mulheres trabalhadoras durante o período da gravidez e após o parto, visto que essa proteção se estende, se for o caso, aos homens trabalhadores sem cônjuge ou companheiro permanente para garantir a proteção das crianças.

A salvaguarda em questão é, portanto, dupla e integral. É dobrada na medida em que se estende em relação à mãe – e conforme o caso, em relação ao pai sem cônjuge ou companheiro permanente –, da mesma forma que em relação aos filhos ou filhas, sendo abrangente, uma vez que atinge um conjunto de benefícios destinados a assegurar que as mulheres trabalhadoras – incluindo os trabalhadores sem cônjuge ou companheiro permanente – e seus filhos tenham um espaço adequado para iniciar relações familiares em condições de qualidade e dignidade.

No entanto, o ordenamento jurídico em vigor é silente em relação a regulação específica no que diz respeito ao direito de ampliação da licença-maternidade nas hipóteses de parto prematuro. De tal modo que o país carece de legislação própria acerca da matéria, sendo que o que vale é a disposição abarcada no artigo 71 da Lei nº 8.213/1991, o qual delinea o prazo de licença-maternidade como de 120 dias (BRASIL, 1991).

A Constituição Cidadã confere proteção previdenciária à maternidade, conforme garantia prevista no artigo 201, II:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

(...)

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Em vista disso, nos artigos 7º, XVIII, da CF/88 e 71 da Lei nº 8.213/91, a qual prevê a regulação infraconstitucional do benefício, há a garantia legal para a licença à gestante, e isso sem exclusão dos benefícios concernentes ao emprego e/ou ao salário, com a duração de 120 dias, com início até 28 (vinte e oito) dias anteriores ao parto e término 91 (noventa e um) dias depois dele. A referida lei também prenuncia em seu artigo 71-A e seguintes a garantia à mãe adotante ou guardiã com o propósito de adoção um prazo de licença-maternidade equivalente ao da mãe biológica, isto é, de 120 dias. Além do mais, assegura que, na hipótese de a segurada que auferiria o direito caso faleça, poderá o seu companheiro ou o cônjuge auferir a vantagem em seu lugar.

Nesse sentido, de acordo com Azevedo (2019), a existência da licença-maternidade, sem dúvida, contribuiu para a independência feminina, de forma que preserva seu posto no trabalho e garante a formação da família, possibilitando às mulheres atuarem no espaço público na medida de seu próprio interesse, mas também lhes permitindo serem mães. Diante desse contexto, poder-se-ia mencionar que a inexistência dessa prerrogativa estenderia somente à mulher a atribuição da tarefa de cuidado com os filhos. Em suma, destaca-se que a figura protetiva da licença-maternidade detém como objetivo primordial reconhecer a condição de marginalidade, discriminação e desvantagem a qual tradicionalmente as mulheres foram expostas devido à maternidade.

Outrora, a licença foi reconhecida, primeiramente, apenas para favorecer as mães biológicas, porém com o tempo, no entanto, essa proteção foi estendida para abranger também as mães adotivas. Nesse sentido, Rappaport (1981) destaca que não é necessária a presença da mãe biológica, mas de uma figura materna, ou seja, uma mulher que seja “[...] estável, que seja capaz de dar amor e que seja, ao nível qualificativo, capaz de compreender e atender as solicitações básicas feitas pela criança. Desta forma, a legislação equiparou a situação das gestantes com a das mães adotivas e ordenou que lhes fosse concedida a mesma proteção que a lei oferece às mães biológicas. Mais ainda, posteriormente, a legislação introduziu novas modificações e incluiu como beneficiários da proteção derivada da licença-maternidade também os pais adotivos que trabalham sem cônjuge ou companheiro permanente, pois a mesma proteção deve ser dada também aos pais

biológicos colocados nas mesmas circunstâncias dos pais adotivos sem cônjuge ou companheiro permanente.

Não obstante as inovações importantes no ordenamento jurídico, visto os benefícios que concedem o maior contato materno-filial, assistindo especialmente ao desenvolvimento da criança, cabe lembrar que nem todas as seguradas são alcançadas por tal benesse, posto que a lei desconsidera seguradas que não aquelas empregadas de sua amplitude e ainda dá liberdade ao empregador de modo em optar se irá ou não conceder a prorrogação à sua empregada. Todavia, presentemente no país há diversos projetos que estimulam o contato materno-filial em prol do maior tempo possível, da mesma forma que a amamentação por no mínimo seis meses de vida da criança, da maneira que orientado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Desses, um deles destaca-se a campanha “Mil Dias” da pastoral da criança. Conforme o slogan que o acompanha, “A gestação não dura 9 meses, toda gestação dura 1000 dias”, a instituição esforça-se na conscientização acerca da importância dos dois primeiros anos de vida da criança.

É essencial que o bem-estar da criança seja pensado desde o início da gestação, preferencialmente planejada, esperada com muito amor e informação. Estudos comprovam que o cuidado que mães e pais dedicam nos primeiros 1000 dias do bebê (270 da gestação + 365 do primeiro ano + 365 do 2º ano) são primordiais para uma vida saudável, mesmo depois de adulto. O mesmo zelo dedicado durante os nove meses devem acontecer nos primeiros dois anos de vida para garantir a vida em abundância (PASTORAL DA CRIANÇA, online).

Dito isso, a licença é um direito que a mulher trabalhadora tem quando dá à luz o seu filho, mas também nos casos de adoção, acolhimento ou tutela, consistindo em um período de descanso durante o qual o contrato de trabalho é suspenso temporariamente e é recebido um subsídio para compensar a falta de salário. Portanto, cabe à mulher trabalhadora poder gozar de seus direitos de licença durante os últimos meses de gravidez se houver risco dadas as condições de seu trabalho. Além disso, o benefício passou a ser devido a segurados de ambos os sexos nos casos de adoção e permanecerá sendo pago ao cônjuge ou companheiro sobrevivente, na ocorrência de óbito do primeiro beneficiário (CASTRO, 2016, p. 855).

Isso posto, mesmo que ampliar a licença-maternidade demonstre sua imprescindibilidade, especialmente no que diz respeito aos casos que suceda os partos prematuros, tal direito até então carece de devido reconhecimento assegurado pela legislação em vigor em prol das trabalhadoras. Por isso, é imperioso considerar que a licença-maternidade nada mais é uma do que garantia legal e constitucional em benefício da assistência e proteção às famílias. Mais ainda, a garantia de que a mãe e filhos prematuros, em especial quando necessário passar por cuidados médicos, tenham o direito impostergável à licença-maternidade com a quantia dos dias em o bebê e a mãe venham a ficar internados, como também possibilitando ao recém-nascido o pleno desenvolvimento saudável.

2. A PROTEÇÃO À GESTANTE E À MATERNIDADE

As mulheres buscam por seus direitos e garantias fundamentais, e é por meio deles que muitas e intermináveis lutas que passaram a ser editadas diretrizes de proteção ao trabalho feminino que asseguram sobretudo no que concerne respeito à maternidade. Sendo a constituição de uma família um objetivo muito precioso para muitos trabalhadores, a gravidez e a maternidade são momentos de particular vulnerabilidade para as mulheres e suas famílias. As mães grávidas necessitam de proteção especial de modo a evitar infortúnios à sua saúde ou à de seus filhos, e

necessitam de tempo adequado para a concepção, a recuperação e o devido cuidado dos recém-nascidos.

Por outro lado, quando trabalham, as mulheres grávidas têm necessidade de especial proteção para garantir que não perderão o emprego simplesmente devido à gravidez ou da licença-maternidade. Para tanto, essa proteção não só garante às mulheres igualdade de acesso ao emprego, como da mesma forma também assegura que elas mantenham uma renda que muitas vezes é vital para o bem-estar de toda a família. Desse modo, preservar a saúde das trabalhadoras grávidas, bem como a proteção contra a discriminação no emprego, são condições essenciais para alcançar uma verdadeira igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no trabalho e para permitir que os trabalhadores formem famílias em condições de segurança econômica.

Por outro lado, é proibido ao empregador despedir uma mulher durante a gravidez, ou durante a sua ausência por licença de maternidade, ou após o seu regresso ao trabalho, salvo por motivos que não estejam relacionados com a gravidez, o nascimento do filho e com suas consequências ou amamentação. Deve ser garantido às mulheres o direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução diária da jornada de trabalho para amamentar seu filho. É necessário ainda, conforme a OMS, uma legislação de proteção à amamentação no ambiente de trabalho, em que a mulher tenha um espaço reservado onde possa retirar e estocar o leite materno adequadamente, amamentar e, assim, urge serem concedidas pausas durante o horário de trabalho para o uso de tal local (OPAS, 2014).

Diante da intensa necessidade de conquistar seu espaço no mercado de trabalho, a mulher passou a desempenhar uma dupla jornada, ao passo que assume o papel de dona de casa e trabalhadora. Diante desse contexto, a crescente e inevitável incorporação da mulher nos postos de trabalho gera um consenso em torno da necessidade de se legislar e regulamentar sua função laboral remunerada de modo que seja compatível com o seu papel materno. No entanto, essa visão se conjuga, nem sempre de forma conflituosa, com as demandas das trabalhadoras, sobre as suas condições de trabalho e a necessidade de aquisição de direitos. Nesse sentido, salienta Nascimento (2013) que a indústria tirou a mulher do lar por horas diárias, expondo a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores as suas possibilidades.

A proteção social das mulheres é uma preocupação do Estado, o qual deve trazer novas normas ,que venham atender essas demandas e necessidades , com efeito, os propósitos devem combinar com a reorganização social, melhoria das condições de vida, o que resulta em uma crescente intervenção estatal por meio de políticas de proteção às mães reais ou potenciais. Desse modo, tem-se que a estabilidade, por efeito, vem para assegurar uma devida segurança jurídica à classe trabalhadora, vez que passa a limitar o poder de decisão do empregador diante da impossibilidade de dispensar o empregado.

Não à toa, Delgado (2018) assevera que a garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório que passa a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definitivo, independentemente da vontade do empregador. Para as mães é essencial poder ter mais tempo para cuidar de seu filho, amamentar ou procurar atendimento médico imediato quando puder faltar ao trabalho. Além disso, o efeito do tempo materno depende da qualidade dos cuidados não maternos em relação à qualidade do tempo materno. No mais, alguns fatores psicossociais podem ter impacto nas experiências da maternidade, como a presença e as características das redes de apoio social, o nível de renda econômica, o tipo de trabalho, a escolaridade da mãe e o acesso ao sistema de saúde

3. DESAFIOS, PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER GESTANTE NO MERCADO DE TRABALHO

Em tempos de capitalismo, os países que enfrentam alta competitividade sofrem com um alto grau de vulnerabilidade, altas taxas de desemprego e rotatividade de mão de obra, assim como um aumento exponencial de trabalhadores em tempo parcial e informais, sem muitos tipos de proteção. Nesse sentido, cabe compreender até que ponto a proteção da maternidade é validada como ferramenta de equidade de gênero nas organizações. Como resultado, os principais resultados demonstram que o benefício de se criar uma cultura de cuidado no local de trabalho, ampliando as possibilidades de conciliação da vida profissional e familiar, como regimes de trabalho flexíveis, por exemplo, é o que mais importa. Importante constatar, também, que a licença-maternidade, no campo dos direitos humanos, é uma forte ferramenta legal ao passo que a realidade espelha que quando uma mulher está grávida há discriminação no ambiente de trabalho, fator de insegurança e instabilidade.

Diante da incansável luta por seus direitos, as mulheres têm conquistado benefícios e garantias ao longo do tempo. Não obstante, sua presença tem-se efetivado com mais robustez no mercado de trabalho, não obstante ela carecia de uma distinção direcionada para a sua natureza feminina, em razão de serem alvos de preconceito e discriminação, originando, dessa forma, ao longo dos tempos, causas de desigualdade, no espaço do trabalho. O que diz respeito à discriminação, Delgado (2018) salienta que tal conduta pela qual nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento incompatível com padrão jurídico, assentado para a situação concreta por ela vivenciada.

Decerto, as mulheres que tiveram a experiência de um parto prematuro encontrem-se mais determinadas a responder aos desafios em, por exemplo, amamentar o filho, a despeito do estresse situacional envolvido a partir da concepção de um bebê frágil como também das incumbências advindas do dia a dia. Contudo, o que se sucede de positivo para ela e a criança não é responsabilidade especificamente sua, vez que há a necessidade premente de apoio profissional, político e social. Para tanto, é imperioso a abordagem do tema, visto que os institutos existentes de proteção à mulher, os quais dedicam destaque à possibilidade aos destinados à sua inserção no mercado de trabalho, correlacionam-se diretamente à garantia à maternidade. Em vista disso, sublinha-se acerca da aludida questão que o princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher encontra-se devidamente legitimado no inciso XX do art. 7º da CF e possui por desígnio o estabelecimento das ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras

De fato, e conforme assevera Castro (2016), há de se ter em mente que o salário-maternidade nesse momento nada mais é do que a proteção social da mulher gestante. Por isso, trata-se de preservar a função fisiológica no processo de criação, facilitar o cuidado dos filhos e atenção à família, garantindo seus interesses profissionais e sua renda no mercado de trabalho, sem diminuir nem deteriorar sua condição feminina.

Apesar dos relativos avanços na legislação, a evolução dos direitos destinados a mitigar a discriminação da gravidez no local de trabalho esbarra a partir do momento em que as mulheres enfrentam as formas discriminatórias e desiguais em relação ao homem no dito mercado, ainda que se tenha os tempos atuais mostrado que há um crescente número feminino em distintas áreas e cargos. Daí a importância das políticas públicas, pois, de acordo com o que salienta Freitas (2006), os bebês que nascem prematuros requerem cuidados e atenções especiais, muitas vezes não conseguem ficar em contato com sua mãe, compartilhando do mesmo quarto.

Além disso, acabam ficando meses internados para tratamento de sua saúde, perdendo o vínculo precoce com sua mãe, sendo que o que deveria prevalecer nesse momento é a possibilidade

da prorrogação da licença-maternidade, vez que o melhor interesse da criança e a primazia da dignidade humana, no que concerne ao cuidado da mãe com o bebê, é fundamental para a continuação profissional de sua carreira.

No que tange à garantia fundamental em prol da maternidade, sublinha-se que durante a gravidez, na hipótese de insalubridade, a proteção da mulher assegura a probabilidade em relação à transferência de função, isto é, de acordo com o que assevera Martinez:

Em conformidade com o disposto no § 4º, I, do art. 392 da CLT, garantem-se à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e dos demais direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde assim o exigirem, e, também, a retomada da função anteriormente exercida quando desaparecerem os motivos que ensejaram a transferência (MARTINEZ, p. 1371, 2020).

Como bem se sabe, a criança prematura defronta-se com várias adversidades em vista de sua sobrevivência, pois quanto mais prematura ela for maior é o risco no que diz respeito à sua saúde, de forma que não se pode equiparar em qualquer hipótese a uma criança que tenha nascido a termo, isto é, no prazo devidamente calculado para uma gravidez. Assim, é diante desse contexto que uma alternativa veio à tona com a Proposta de Emenda Constitucional nº 99/2015, a qual dedica-se a preservar a saúde da criança e a convivência materna.

Em vista das prerrogativas masculinas, no decorrer da história, terem tido preferência, o constituinte brasileiro deixou claro, no art. 3º, IV, da Carta Magna de 1985, que entre seus objetivos, estava o de promover o bem de todos, sem preconceitos e sem discriminações. Tal preceito também foi garantido no art. 5º, no qual determinou que homens e mulheres seriam iguais em direitos e obrigações (Martinez, 2020).

Acerca do assunto em questão, diante da seara internacional, compreende-se por discriminação de gênero, nos termos da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 18 de dezembro de 1979 e ratificada totalmente no Brasil pelo Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002 estabelece que:

[...] toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (BRASIL, 2002).

Portanto, é fato que, visto a realidade corrente e que nos circunda da diversidade dos casos que envolvem nascimentos prematuros, é notório que há a necessidade premente de uma devida proteção jurídica, posto que retrata uma questão demasiada complexa e de relevante interesse social. Não à toa, e efetivamente, de modo que a mulher contemple a salvaguarda de tal direito, esta proteção deve ocorrer antes, durante e depois da maternidade, assegurando a ela a devida prevenção à discriminação, no plano trabalhista, pelo fato de ser mulher, com aspectos mais gerais, e da plena garantia do período essencial da maternidade, na esfera previdenciária. Assim, depreende-se que tais setores estão intrinsecamente associados. Da mesma forma, e como de fato é sabido, no plano legislativo o trabalho da mulher goza de proteção especial no plano internacional e no direito do trabalho pátrio (LEITE, 2020).

As políticas de licença-maternidade são elaboradas de modo a enfrentar os desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras e seus filhos recém-nascidos, permitindo o direito primordial às mulheres de, após a gravidez e os primeiros meses da infância deles, retomar ao trabalho e ter os seus direitos intactos. A garantia da licença-maternidade é fundamental e pode reduzir o estresse materno durante a gravidez, sendo que esse período de afastamento das atividades profissionais também surtirá efeitos em relação à qualidade do tempo que a criança passa com a mãe,

dependendo das mudanças em seu nível de estresse e de sua satisfação com o desempenho em sua carreira.

4. DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE ÀS MÃES EM CASO DE FILHOS PREMATUROS

Por meio de uma análise voltada à prematuridade, o que não é raro de se ver, observa-se o quanto as mães enfrentam nessa circunstância, visto que o bebê prematuro carece de especiais cuidados, sendo o período de licença-maternidade nem sempre suficiente para os cuidados necessários. É importante ressaltar que, em muitos casos, a partir do momento em que o bebê sai da maternidade já é de fato o momento em que a mãe regressa ao trabalho. Por isso, a promoção da igualdade de todas as mulheres no mercado de trabalho, bem como a saúde e segurança de mães e filhos, é de suma relevância a fim de reconhecer a diversidade do desenvolvimento econômico e da segurança social, assim como necessária à evolução da proteção à maternidade na legislação em vigor.

Da mesma forma, por sua vez a legislação brasileira é reputada como uma das mais avançadas na proteção ao aleitamento materno (BRASIL, 2009). Nesse sentido, Kogan (2008) destaca que a proteção à criança e à mãe vão além das orientações para a promoção do aleitamento materno, salientando também a importância de leis e programas que sustentem e protejam a mulher no mercado de trabalho. Cabe lembrar, de acordo com Freire (2009), que é estabelecido na legislação trabalhista que o contrato de trabalho da mulher não pode ser rescindido em razão de sua gravidez, sendo vedado o trabalho da gestante seis semanas antes e seis semanas após o parto, período em que a empregada terá direito ao salário integral. Ainda de acordo com o autor, regulamentam-se dois intervalos de meia hora cada para amamentar o próprio filho e promover-se a instalação de enfermarias nas zonas fabris.

O nascimento de uma criança inegavelmente acarreta uma série de direitos semelhantes aos dos pais, o que não impede que a legislação ainda seja limitada nesse sentido. O processo de desgaste físico de uma gravidez implica outros tipos de ajustes importantes na vida dos pais e do bebê que nem sempre são fáceis, o que torna necessário que o tempo de licença permitam à família integrar-se satisfatoriamente e desenvolver os laços familiares. Nesse sentido, afirma Barros (2016), a ampliação perante a esfera normativa há que estender a proteção à maternidade às mulheres que trabalham na economia informal, cuidando da proteção à saúde da gestante e fixando em 14 semanas a duração da licença da empregada.

É sempre importante tratar da relevância que o tema carrega em si, observando em maior grau sua o interesse social, especialmente no que tange à proteção constitucional à gestante, bem como ao filho. Cabe destacar, conforme Barros (2016), que a mãe terá direito ao mesmo período de licença, ainda que a criança nasça morta, e também no caso de parto prematuro. Tais direitos, outrora ignorados, passaram a ser reconhecidos, mormente no que diz respeito às gestantes, posto que em nossa Carta Constitucional, já se vislumbra no art. 5º, inciso I, a preocupação em estabelecer a igualdade entre os sexos, ao dizer que “homens e mulheres são iguais em seus direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

A proteção ao mercado de trabalho da mulher, direito que lhe permite ser economicamente independente e se realizar como pessoa, é ainda mais exigido no momento após a maternidade, em especial para aquelas que amamentam. Nossa legislação em vigor contempla várias medidas de modo a favorecer essa situação. Para isso, assevera Delgado (2012), a Constituição de 1988 acabou com as discriminações e restrições da mulher no mercado de trabalho, mesmo que justificada a

proteção especial. Inclusive revogando artigos da CLT, que sob o “manto tutelar”, eram notoriamente discriminatórios.

A situação das mulheres trabalhadoras e a necessidade de proteção à gravidez como responsabilidade compartilhada do governo e da sociedade devem sempre serem levadas em consideração. Por sua vez, o Brasil foi evoluindo através de diferentes marcos legislativos de acordo com os diferentes ramos produtivos até que, em 1988, a Carta Magna consolidou com mais ênfase as leis trabalhistas. A folga remunerada é necessária por muitas razões, posto que as mulheres grávidas e os pais precisam de tempo para se recuperar após a gravidez e o parto, cuidar efetivamente e criar vínculos com o recém-nascido (incluindo, neste caso, e para a maioria, satisfazer a amamentação), ajustar-se às mudanças na dinâmica familiar e obter cuidados devido ao pós-parto e de puericultura. Além disso, a necessidade de licença remunerada inclui aqueles que estão se recuperando quando o caso é de natimorto, abortos espontâneos e outras complicações da gravidez. Para isso, a trabalhadora gestante tem direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo seis consultas médicas e exames complementares (Fundo Nacional de Saúde, 2018).

Um dos avanços na proteção consagrada na proteção à maternidade veio através de adequações realizadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), as quais garantem a ampliação do salário maternidade às mães de prematuros, com a publicação, em data de 23 de março de 2021, no Diário Oficial da União, a Portaria Conjunta n. 28 de 19 de Março de 2021, que comunica o cumprimento da prorrogação do benefício salário maternidade para todas as mulheres trabalhadoras que recolhem a contribuição para o INSS (Rede Nacional Primeira Infância, 2021).

Ademais, é importante ressaltar que os cuidados de maternidade não se limitam ao período de gestação e parto, projetando-se também para um período de tempo mais alargado, o qual também deve estar sujeito à proteção social, sendo claro o tratamento especial que cabe ter consolidação pela jurisprudência, sendo claro que o objetivo do pagamento da licença-maternidade é proporcionar à mãe uma folga remunerada para que ela possa se recuperar do parto e dar ao recém-chegado os cuidados e a atenção necessários. Outrossim, caso, por exemplo, haja o rompimento da relação de trabalho, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, também corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, de acordo com a atual legislação, ora em vigor. (BRASIL, 1995).

Nos casos em que a segurada dá à luz a gêmeos o valor e o salário-maternidade, em tese, não sofre nenhuma alteração, uma vez que o fato gerador do benefício é o parto, e não a quantidade de filhos que nascem (GOES, 2016, p. 300).

É de suma importância destacar que o salário-maternidade não pode ser acumulado com benefício por incapacidade. Quando ocorrer incapacidade em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, o benefício por incapacidade, conforme o caso, deverá ser suspenso enquanto perdurar o referido pagamento, ou terá sua data de início adiada para o primeiro dia seguinte ao término do período de cento e vinte dias, a teor da norma contida no artigo 102 do Regulamento da Previdência Social - Decreto nº 3.048/1999 (BRASIL, 1999).

Ainda, o valor pago do benefício sofre a dedução da contribuição devida pela segurada, o que nas palavras de Castro e Lazzari (2016, p. 858):

O valor pago pelo INSS sofre a dedução da contribuição devida pela segurada, cabendo ao empregador fazer as contribuições a seu encargo somente durante o período da licença. Esse tema é objeto da Repercussão Geral n. 72 no STF:

“Inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração.”

Devidamente satisfeitas as condições supra especificadas, a segurada gestante passa a ter direito ao salário-maternidade, que segundo preceitua o artigo 71 da Lei nº 8.213/1991 será de 120 dias. Contudo, referida regra comporta exceções, a primeira delas, é a possibilidade de extensão do prazo de afastamento do salário-maternidade, criado por meio da Lei nº 11.770/2008, que instituiu o programa “Empresa Cidadã”, destinado à prorrogação da licença-maternidade por sessenta dias adicionais, mediante concessão de incentivo fiscal. A finalidade do programa é garantir o aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida, como recomenda a Organização Mundial de Saúde (MENEZES, 2014, p. 315).

Ademais, empregada pode optar se quer ou não a licença ampliada. Caso positivo, deverá requerer a ampliação até o final do primeiro mês após o parto. Os dois meses adicionais serão concedidos imediatamente após o prazo constitucional de 120 dias (CASTRO, 2016, p. 856).

Não obstante seja um enorme progresso no que tange ao legislativo, o Programa Empresa Cidadã não é o único a almejar a ampliação da licença-maternidade. Na contemporaneidade, vislumbra-se pela ampliação da licença-maternidade para os casos de parto prematuro, um problema mundial que tem se tornado cada vez mais comum.

5. A IMPORTÂNCIA DO JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 6.327 NO CONTEXTO DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

Em face da realidade do aumento de casos de nascimento prematuro, apela-se constantemente ao amparo na legislação para melhorar a proteção das mulheres como forma de um ajuste entre a vida profissional e pessoal. Para isso, cabe expor a importância da decisão do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.327 a qual resultou do empenho incessante à devida resposta a essa necessidade social. O âmago do tema em apreço diz respeito ao debate acerca da ação apontada em vista da omissão relativa as crianças e as mães internadas após o parto, visto de sua privação durante o período destinado à sua convivência inicial.

O que ficou decidido na ADIN 6.327, conforme liminar concedida pelo ministro Edson Fachin, em 12 de março de 2020, em trâmite no Supremo Tribunal Federal, possibilita que a alta hospitalar seja o marco para a contagem da licença-maternidade no caso de bebês prematuros e em qualquer caso em que a internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido ultrapasse o prazo de duas semanas. A liminar foi confirmada em abril de 2020 pela maioria dos ministros. A ADIN ainda não transitou em julgado, mas a decisão cautelar está vigente, tem força executória, eficácia contra todos e efeito vinculante (Instituto Connect de Direito Social, 2021).

Com vista à propositura dessa ação, foram convenientemente empregues como fundamento os dispositivos adiante: o artigo 392, parágrafo 1, da CLT, que dispõe sobre o período inicial do afastamento da gestante o qual pode ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a data do nascimento do bebê, assim como o artigo 71 da Lei 8.213/1991, o qual versa quanto à incumbência da Previdência Social em custear o salário-maternidade alicerçado na mesma matéria. Dessa forma, é visto que a parte autora utilizou tais mecanismos justificando que a literalidade da legislação deve ser interpretada de modo mais harmonioso com o intuito constitucional, o qual diz respeito à proteção à maternidade, à infância e ao convívio familiar.

Conforme se vê adiante, insere-se a decisão emanada pelo Plenário que confirmou a liminar na ADI nº 6.327, a qual foi devidamente deferida pelo Ministro Edson Fachin:

REFERENDO DE MEDIDA CAUTELAR. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ADI. IMPUGNAÇÃO DE COMPLEXO NORMATIVO QUE INCLUI ATO ANTERIOR À CONSTITUIÇÃO. FUNGIBILIDADE. ADPF. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. REQUISITOS PRESENTES. CONHECIMENTO. PROBABILIDADE DO DIREITO. PROTEÇÃO DEFICIENTE. OMISSÃO PARCIAL. MÃES E BEBÊS QUE NECESSITAM DE INTERNAÇÃO PROLONGADA. NECESSIDADE DE EXTENSÃO DO PERÍODO DE LICENÇA-MATERNIDADE E DE PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE NO PERÍODO DE 120 DIAS POSTERIOR À ALTA. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA COMO DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS. ABSOLUTA PRIORIDADE DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS. DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR. MARCO LEGAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA. ALTA HOSPITALAR QUE INAUGURA O PERÍODO PROTETIVO. 1. Preliminarmente, assento, pela fungibilidade, o conhecimento da presente ação direta de inconstitucionalidade como arguição de descumprimento de preceito fundamental, uma vez que impugnado complexo normativo que inclui ato anterior à Constituição e presentes os requisitos para a sua propositura. 2. Margem de normatividade a ser conformada pelo julgador dentro dos limites constitucionais que ganha relevância no tocante à efetivação dos direitos sociais, que exigem, para a concretização da igualdade, uma prestação positiva do Estado, material e normativa. Possibilidade de conformação diante da proteção deficiente. Precedente RE 778889, Relator (a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016. 3. O reconhecimento da qualidade de preceito fundamental derivada dos dispositivos constitucionais que estabelecem a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais fundamentais (art. 6º) e a absoluta prioridade dos direitos da crianças, sobressaindo, no caso, o direito à vida e à convivência familiar (art. 227), qualifica o regime de proteção desses direitos. 4. Além disso, o bloco de constitucionalidade amplia o sistema de proteção desses direitos: artigo 24 da Convenção sobre os Direitos da Criança (Decreto n.º 99.710/1990), Objetivos 3.1 e 3.2 da Agenda ODS 2030 e Estatuto da Primeira Infância (Lei n.º 13.257/2016), que alterou a redação do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/1990), a fim de incluir no artigo 8º, que assegurava o atendimento pré e perinatal, também o atendimento pós-natal. Marco legal que minudencia as preocupações concernentes à alta hospitalar responsável, ao estado puerperal, à amamentação, ao desenvolvimento infantil, à criação de vínculos afetivos, evidenciando a proteção qualificada da primeira infância e, em especial, do período gestacional e pós-natal, reconhecida por esta Suprema Corte no julgamento do HC coletivo das mães e gestantes presas (HC 143641, Relator (a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Segunda Turma, julgado em 20/02/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-215 DIVULG 08-10-2018 PUBLIC 09-10-2018). 5. É indisputável que essa importância seja ainda maior em relação a bebês que, após um período de internação, obtêm alta, algumas vezes contando com já alguns meses de vida, mas nem sempre sequer com o peso de um bebê recém-nascido a termo, demandando cuidados especiais em relação a sua imunidade e desenvolvimento. A alta é, então, o momento aguardado e celebrado e é esta data, afinal, que inaugura o período abrangido pela proteção constitucional à maternidade, à infância e à convivência familiar. 6. Omissão inconstitucional relativa nos dispositivos impugnados, uma vez que as crianças ou suas mães que são internadas após o parto são desigualmente privadas do período destinado à sua convivência inicial. 7. Premissas que devem orientar a interpretação do art. 7º, XVIII, da Constituição, que prevê o direito dos trabalhadores à licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.” Logo, os cento e vinte dias devem ser considerados com vistas a efetivar a convivência familiar, fundada especialmente na unidade do binômio materno-infantil. 8. 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. 9. Presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, defiro a liminar, a fim de conferir

interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, § 1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei n.º 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto n.º 3.048/99), e assim assentar (com fundamento no bloco constitucional e convencional de normas protetivas constante das razões sistemáticas antes explicitadas) a necessidade de prorrogar o benefício, bem como considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto n.º 3.048/99.(STF - MC-Ref ADI: 6327 DF - DISTRITO FEDERAL 0087691-65.2020.1.00.0000, Relator: Min. EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 03/04/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-154 19-06-2020).

Em síntese, e de acordo com o que foi supra constatado, tal decisão baseou-se sobretudo nos arts. 392, § 1º, da CLT, 71 da Lei n.º 8.213/91 e 93 do seu Regulamento (Decreto n.º 3.048/99). Por isso, viabilizou-se a prorrogação da proteção diante dos casos nos quais a internação exceda as duas semanas as quais já são previstas e disponibilizadas nos arts. 392, § 2º, da CLT art. 93, § 3º, do Decreto n.º 3.048/99.

De todo modo, fica expresso no trabalho em questão que a proteção à gestante e à maternidade é um direito constitucional devidamente garantido as trabalhadoras gestantes, regulado por meio do salário-maternidade, previsto nos artigos 71 a 73 da Lei n.º 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, e também nos artigos 93 a 103 do Regulamento da Previdência Social - Decreto n.º 3.048/1999.

CONCLUSÃO

A importância que se tem os direitos das mulheres para o caso de nascimento de filhos prematuros e o início da licença-maternidade é crucial para entendermos como a data da concepção pode prejudicar tanto as prerrogativas voltadas a mulher — no caso em questão, de exercer plenamente a sua maternidade — quanto do filho em ser inteiramente assistido pela mãe. À vista disso, convém ressaltar que às mães deve sobrevir o princípio da igualdade material, vez que os partos normais gozam dos mesmos direitos concedidos às genitoras de parto prematuro. Por isso, estas terminam por dedicar menor tempo dedicados aos seus bebês.

A constituição de uma família é um objetivo muito precioso para muitos trabalhadores. No entanto, a gravidez e a maternidade são momentos de particular vulnerabilidade para as mulheres que trabalham fora e suas famílias. As mães grávidas e lactantes necessitam de proteção especial para evitar danos à sua saúde ou à de seus filhos, e precisam de tempo adequado para parir, se recuperar e cuidar dos recém-nascidos. Por outro lado, quando trabalham, as mulheres grávidas e lactantes também precisam de proteção para garantir que não perderão o emprego simplesmente por causa da gravidez ou da licença-maternidade. Essa proteção não só garante às mulheres igualdade de acesso ao emprego como também que eles mantenham uma renda que muitas vezes é vital para o bem-estar de toda a família. Preservar a saúde das trabalhadoras grávidas e lactantes, bem como a proteção contra a discriminação no emprego, são condições essenciais para alcançar uma verdadeira igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no trabalho e para permitir que os trabalhadores formem famílias em condições de segurança econômica.

Desse modo, o presente estudo teve como propósito o devido exame acerca dos direitos pertinentes à licença-maternidade em especial para mães de filhos prematuros. A relação desse direito fundamental devidamente positivado na Carta Magna com a nossa história é refletida nas aspirações e inquietações sociais ao longo das decorrências pregressas no país. Ainda que

transcorresse com atraso, como é de praxe, a legislação passou a responder às expectativas comuns envolvidas nas tensões sociais decorrentes no país.

Ao longo dos anos, sucedeu-se um processo de inclusão de categorias de mulheres adotantes, o que propiciou a concessão de dois salários-maternidade, isto é, consoante à mesma criança, outorgado à adotante e à parturiente. Ainda que haja diversificadas demandas qualificadas a serem protegidas por meio do direito em questão, muitos são os caminhos considerados de modo que se avance rumo ao dever de proteção aos direitos fundamentais das mulheres e a norma de sua aplicabilidade imediata desses direitos, necessária para assegurá-los convenientemente para a proteção à maternidade e à gestante, seja por parte do Estado e/ou da Previdência Social em especial.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Júlia Freitas de. **A contribuição da equiparação temporal do direito da licença maternidade ao da licença paternidade para a equidade de gênero**. Repositório, Brasil, p. 1-36, 24 jul. 2019. Disponível em: <<http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/695/1/MONOGRAFIA%20-%20J%20C%20ALIA%20FREITAS%20DE%20AZEVEDO.pdf>>. Acesso em: 10 jun 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. LTr. São Paulo. 2016, p. 705 e 706.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 04/07/2022.

BRASIL. **Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social**. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília: Congresso Nacional, 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Materiais informativos: saúde da criança**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.327/DF**. Solidariedade. Advogado-Geral da União, Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 12 de abril de 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/14AE3924274EDA_licencamaternidade.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 19. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Ltr, 2018.

FREIRE, Maria Martha de Luna. **Mulheres, mães e médicos: discurso maternalista no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2009.

FREITAS, P.; MATOS, C. V.; KIMURA, A. F. **Perfil das mães de neonatos com controle glicêmico nas primeiras horas de vida**. Rev. Esc. Enferm. USP, v. 44, n. 3, p. 636-41, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n3/12.pdf>>. Acesso em 19/06/2022.

GOES, Hugo de Medeiros. **Manual de Direito Previdenciário**. 11. Ed. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2016.

INSTITUTO CONNECT DE DIREITO SOCIAL. **Prorrogação do salário-maternidade e a ADIN 6.327**. Disponível em: <<https://www.icdsconnect.com.br/blog-item/prorrogacao-do-salario-maternidade-e-a-adin-6327>>. Acesso em data de 05/07/2022.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MENEZES, Adriana de Almeida. **Direito Previdenciário**. 4. ed. rev. e ampl. Bahia: Editora Juspodivm, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Amamentação: uma questão contemporânea em um mundo globalizado**. 2014. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/images/stories/Documentos2/brief%20report%202014%20portugues.pdf>. Acesso em 11/06/2022.

PASTORAL DA CRIANÇA. **Toda gestação dura 1000 dias**. Disponível em: <http://www.pastoraldacrianca.org.br/1000dias/3594-toda-gestacao-dura-1000-dias>. Acesso em: 15/06/2022.

RAPPAPORT, Clara Regina (org.). **Psicologia do desenvolvimento – volume 2 – A infância inicial: o bebê e sua mãe**. São Paulo: EPU, 1981.

FUNDO NACIONAL DE SAÚDE. **12 direitos trabalhistas que toda mãe e pai precisam saber para cuidar da saúde**. Disponível em: < <https://portalfns-antigo.saude.gov.br/ultimas->

noticias/2207-12-direitos-trabalhistas-que-toda-mae-e-pai-precisam-saber-para-cuidar-da-saude
>. Acesso em 04/07/2022.

REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA. INSS faz adequações e garante ampliação do salário maternidade às mães de prematuros. Disponível em: <
<http://primeirainfancia.org.br/inss-faz-adequacoes-e-garante-ampliacao-do-salario-maternidade-as-maes-de-prematuros/>>. Acesso em 04/07/2022.